



OPEN
TO WORK

Przygoda.
Doświadczenie.
Nauka.



Podręcznik przyjaznej diagnozy zawodowej

Podręcznik przyjaznej diagnozy zawodowej jest wynikiem i podsumowaniem projektu innowacyjnego OPEN TO WORK zrealizowanego przez Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci w ramach Inkubatora Innowacji Społecznych TransferHUB (www.transferhub.pl) prowadzonego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych FISE, PwC Polska Spółka z o.o. oraz Fundację Pracownię Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” współfinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach Funduszy Europejskich.



Redakcja i autorstwo zbiorowe:

Agata Koczowska, Stella Chwedoruk, Ewa Hadała-Mikołajczuk, Dina Zawadzka, Izabela Wróblewska

Koncepcja podręcznika, redakcja merytoryczna i korekta:

Agata Koczowska

Autorzy prac wstępnych:

Bartłomiej Widawski, Ewa Ulrich-Zatęska

Przejrzane przez:

Teresa Worobiej

Wydawca:

Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci ul. Jeżynowa 9a, 04-770 Warszawa,

E-mail: biuro@serduszko.org.pl

Telefon: +48 790 840 205



Grafika:

czek.it

Opiekun projektu

Joanna Szymańska

Realizator projektu:

Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci

www.serduszko.org.pl



Partner projektu:

Spółeczność trenerów Open by Horses

www.openbyhorses.pl



Projekt OPEN TO WORK realizowany jest we współpracy z kadrą warszawskiego projektu Wsparcie w Starcie.

www.tupraga.waw.pl w zakładce **Wsparcie w Starcie**



Spis Treści



Wstęp	5
Słowo wstępu	6
Cel podręcznika	6
Adresaci podręcznika	6
Model przyjaznej diagnozy zawodowej	7
Definicja przyjaznej diagnozy	8
Geneza podręcznika przyjaznej diagnozy	10
Przed diagnozą: Rekrutacja	13
Grupa docelowa w projekcie OPEN TO WORK	14
16-20 lat, czyli późna adolescencja	15
Charakterystyka adresatów	15
Dobra rekrutacja – rekomendacje	19
Przykład materiałów rekrutacyjnych	21
Rekrutacja uczestników w szkole	22
Przykładowy plan warsztatu rekrutacyjnego	23
Rekrutacja w instytucjach	23
Przykładowe materiały do kontaktu ze szkołami	23
Rekrutacja otwarta	24
Materiały internetowe - notatka informacyjna	27
Aspekt prawny przyjaznej diagnozy zawodowej	29
Propozycje wzorów zgód dla uczestników i osób bliskich	29
Diagnoza 1. etap: Konsultacje wstępne	30
Idea konsultacji wstępnych	31
Schemat Opisu Predyspozycji Zawodowych	32
Cele konsultacji z uczestnikiem	32
Materiały diagnostyczne do konsultacji wstępnych	32
Przygotowanie do konsultacji z uczestnikiem	32
FAQ specjalistów, czyli najczęstsze pytania	33
Scenariusz konsultacji z uczestnikiem	33
Struktura spotkania	33
Kwestionariusz obserwacji uczestnika	34
Wywiad wstępny	34
Pytania do uczestnika	34
Jednorazowa konsultacja z osobą bliską	35
Cele konsultacji z osobą bliską	36
Scenariusz spotkania z osobą bliską	36
Plan spotkania	36
Propozycja pisemnego lub ustnego kontraktu z osobą bliską	37

Współpraca z trenerami Open by Horses	38
Sprawozdanie dla trenera	38
Diagnoza 2. etap: Warsztat Open by Horses	39
Idea warsztatu Open by Horses	40
Model Uczenia się Przez Doświadczenie	40
Cele warsztatu Open by Horses	42
Sprawozdanie trenera	45
Przygotowanie warsztatów Open by Horses	46
Przygotowanie końskich trenerów	47
Baza szkoleniowa	48
Miejsce szkolenia	48
Plac zewnętrzny lub hala	48
Sala szkoleniowa i zaplecze noclegowe	48
Rekwizyty do pracy na hali i w sali	48
Dodatkowe rzeczy dla uczestników	49
Przygotowanie trenerów-facilitatorów	49
Scenariusz warsztatu Open by Horses	50
Plan warsztatu z omówieniem	50
Skrypt trenera Open by Horses	52
Materiały dla uczestników warsztatu Open by Horses	52
Materiały dla uczestnika warsztatu Open by Horses	52
Instrukcje do ćwiczeń	52
Materiały przykładowe	53
Diagnoza 3. etap: Sesje doradztwa	55
Idea sesji doradztwa	56
Cele sesji doradztwa	56
Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego	56
Przygotowanie sesji doradztwa	57
Scenariusz sesji doradztwa	57
Kwestionariusz Przekonań Ograniczających	58
Struktura spotkania	58
Obszary do rozpatrzenia	58
Pytania do uczestnika	59
Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego - przykład	59
Zakończenie	63
Słowo na koniec	64
Spis tabel	65
Spis ilustracji	65



Wstęp

Słowo wstępu

Podręcznik przyjaznej diagnozy zawodowej powstał jako produkt innowacji społecznej OPEN TO WORK realizowanej w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, www.transferhub.pl. Jest zapisem doświadczeń, obserwacji i dobrych praktyk zebranych przez realizatorów w kolejnych fazach projektu. Innowacja OPEN TO WORK polegała na opracowaniu i przetestowaniu metody kompleksowej przyjaznej diagnozy zawodowej dla młodych dorosłych w wieku 16-20 lat, opartej na indywidualnych konsultacjach z doradcą zawodowym i psychologiem oraz z wykorzystaniem warsztatów diagnostycznych z udziałem koni pn. Open by Horses. Zaproponowana w ramach OPEN TO WORK metoda powstała po to, aby młodzi ludzie zagrożeni wykluczeniem społecznym mogli korzystać ze zindywidualizowanej i dopasowanej do ich potrzeb diagnozy zawodowej, która stałaby się ich pierwszym krokiem do efektywnego planowania osobistej ścieżki kariery. Nasza innowacja miała umożliwić dobre przygotowanie młodych osób do radzenia sobie z wejściem na rynek pracy - poprzez pracę w bezpiecznej, ciekawej i motywującej formie kończącej się konkretem, czyli zdobyciem wiedzy o sobie i stworzeniem realnego planu działania na przyszłość.

Cel podręcznika

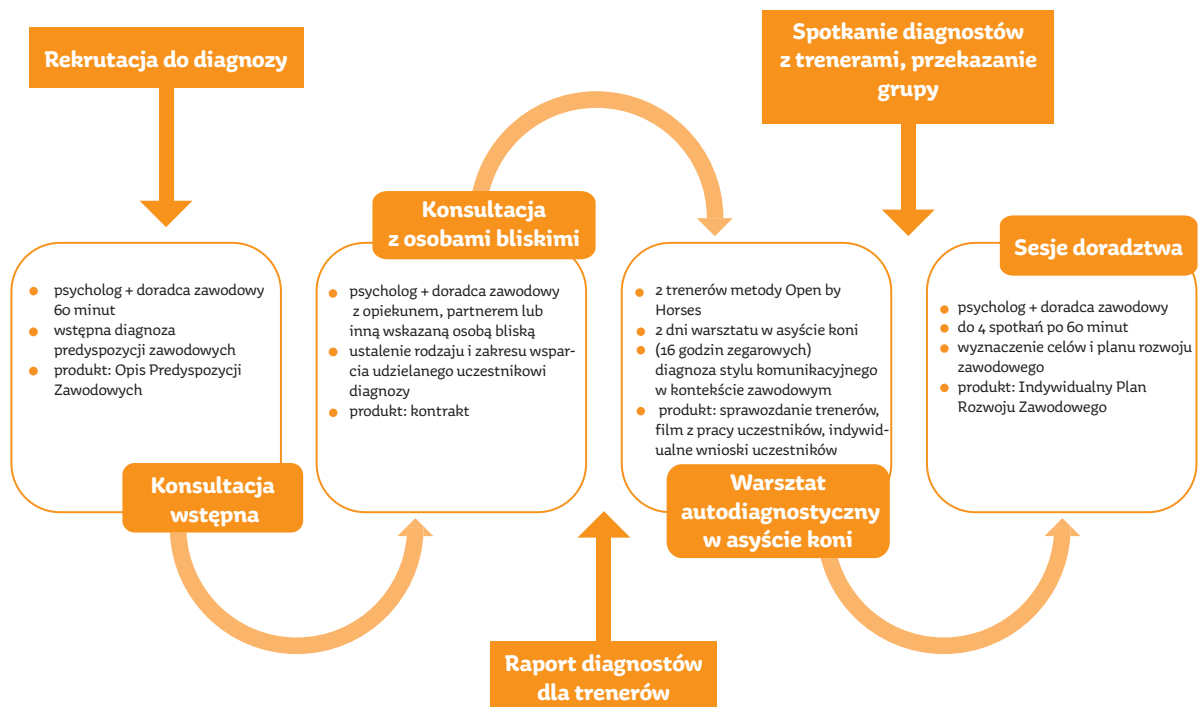
Wszystkie wypracowane i przetestowane podczas realizacji projektu OPEN TO WORK materiały i obserwacje zostały zebrane w postaci tego podręcznika, aby umożliwić diagnostom w całej Polsce korzystanie z wiedzy i doświadczeń zdobytych w trakcie testowania innowacji. Jest to również propozycja realizatorów projektu, jak przeprowadzać i wykonywać diagnozę zawodową wśród młodych osób z grup defaworyzowanych, aby umożliwić im skuteczne i satysfakcjonujące wejście na rynek pracy. Z jednej strony dać im szansę eksperymentowania, a z drugiej wyposażyć w narzędzia, które ułatwią im podejmowanie świadomych i owocnych decyzji zawodowych. Poniższa dokumentacja, w tym szablony, kwestionariusze i scenariusze spotkań indywidualnych oraz szkoleń, wypracowane podczas fazy prototypowania, a przetestowane i udoskonalone w trakcie fazy testowania, została opracowana w formie podręcznika przyjaznej diagnozy dla specjalistów realizujących na co dzień poradnictwo zawodowe. Zawiera on również opisy dobrych praktyk wypracowanych w różnych etapach realizacji diagnozy zawodowej wraz z adresatami. Mamy nadzieję, że dzięki powstaniu naszego podręcznika wypełniona zostanie systemowa luka polegająca na braku ogólnodostępnej, spójnej i ciekawej metodyki pracy z młodymi ludźmi nad ich profilem zawodowym.

Adresaci podręcznika

Podręcznik przyjaznej diagnozy zawodowej adresowany jest do specjalistów, psychologów i doradców zawodowych, którzy chcieliby poszerzyć swoje kompetencje o kompleksową i nietypową metodę prowadzenia młodych dorosłych z wykorzystaniem pracy tandemowej i technik Horse Assisted Education. Od osób wykonujących diagnozę psychologiczną wymagane jest wykształcenie wyższe na kierunku psychologia. Część diagnozy zawodowej może być realizować przez absolwenta psychologii lub pedagogiki o specjalności doradztwo zawodowe, ewentualnie studiów podyplomowych o tej specjalizacji. Prowadzenie części warsztatowej z końmi wymaga ukończenia kursu certyfikacyjnego i nauki metodyki Horse Assisted Education.

Model przyjaznej diagnozy zawodowej

Proponowany przez nas model przyjaznej diagnozy w skrócie przedstawia się następująco:



Rysunek 1. Model przyjaznej diagnozy zawodowej.

Model przyjaznej diagnozy zawodowej jest dosyć uniwersalny i przy odpowiednio wprowadzonych modyfikacjach może być stosowane przez różne instytucje i organizacje. Kluczowa wydaje się tu jednak motywacja wstępna kandydata na uczestnika oraz całkowita dobrowolność udziału w diagnozie z uwagi na stosunkowo długi czas trwania tego procesu. W ramach innowacji OPEN TO WORK pracowaliśmy z naszymi uczestnikami od 3 do 5 miesięcy. Wynikało to zarówno z uwarunkowań logistycznych i organizacyjnych takich jak konieczność dopasowania się do kalendarzy zajęć poszczególnych uczestników i diagnostów, potrzeba zarezerwowania stajni, zapewnienie młodym ludziom optymalnych warunków pogodowych do pracy¹. Dlatego też rekomendujemy stosowanie przyjaznej diagnozy zawodowej w ramach mniej sztywnych proceduralnie działań i instytucji, np. projektów realizowanych w placówkach wsparcia dziennego lub przez organizacje pozarządowe, ewentualnie jako oferta dodatkowa dla chętnych realizowana przez placówki oświatowe, urzędy pracy i ochotnicze hufce pracy.

Materiały rekrutacyjne oraz formę przekazu i kanały komunikacyjne (np. portale społecznościowe, lokalne gazety, słupy ogłoszeniowe, tablice ogłoszeniowe przy parafiach i domach kultury, itd.) należy dostosować, biorąc pod uwagę lokalną specyfikę grupy docelowej oraz dostępne i preferowane w danym miejscu (wielkie miasta, małe miejscowości, itd.) media.

¹ Ćwiczenia z końmi prowadzone są równocześnie na sali szkoleniowej i w hali, co wymaga częstego przechodzenia między pomieszczeniami nieraz oddalonymi od siebie o kilkaset metrów. Hale stajenne rzadko kiedy są ogrzewane, czasem wręcz ośrodki jeździeckie nie dysponują halą, ale jedynie odpowiednio wygrodzonym placem. Dlatego, żeby praca była dla wszystkich satysfakcjonująca i po prostu przyjemna, warto wziąć pod uwagę porę roku i pogodę.

Dobrze przeprowadzony nabór decyduje o powodzeniu diagnozy. Żadna metoda nie jest na tyle uniwersalna, aby nadawać się dla każdego, więc należy w miarę możliwości wyselekcjonować do oddziaływania taką grupę osób, której naprawdę jesteśmy w stanie pomóc. Realizując diagnozę należy zwrócić baczną uwagę na to, aby nie była to czcza obietnica, która w przyszłości jeszcze bardziej zniechęci młodych ludzi do pogłębionej pracy nad sobą. Właściwie zrealizowana rekrutacja wpływa również na wstępną motywację i nastawienie uczestnika do procesu diagnozy i ustawia jego/jej myślenie dotyczące całego procesu diagnostycznego.

Definicja przyjaznej diagnozy

W naszym rozumieniu **przyjazna diagnoza to przede wszystkim diagnoza w przyjaznej atmosferze, sformułowana w języku klienta i powstająca przy jego aktywnym udziale.**

Wszelkie narzędzia diagnostyczne czy techniki stosowane podczas pracy z adresatami innowacji OPEN TO WORK pełnią rolę pomocniczą, mają wesprzeć każdego uczestnika projektu w odkrywaniu siebie, swoich potrzeb, pragnień i umiejętności. Przyjazna diagnoza polega przede wszystkim na wydobyciu potencjału każdej jednostki, stworzeniu młodemu człowiekowi odpowiednich warunków, żeby przyjrzał się swoim preferencjom zawodowym, talentom oraz strategiom działania i w bezpiecznych warunkach dokonał ich realistycznej autoewaluacji. Decyzje, które podejmie, będą miały znaczący wpływ na jego przyszłe życie zawodowe. Dlatego rolą diagnosty jest danie wsparcia i facylitowanie procesu tak, aby wybory dokonane przez uczestnika były jak najbardziej świadome, a decyzje autonomiczne. Ostatecznie to uczestnik procesu wskazuje, co i w jakim obszarze chce zmienić. Zadaniem diagnosty jest wsparcie go w ułożeniu sztytgo na miarę planu na swój rozwój zawodowy.

Jednym z ważniejszych założeń przyjaznej diagnozy jest, w miarę możliwości, **włączenie w proces bliskich osoby diagnozowanej.** Zbudowanie sojuszu z szeroko rozumianym systemem rodzinnym uczestnika – rodzicami, dziadkami, opiekunami, rodzeństwem, partnerem, itd. – daje szansę na to, że postanowienia samego zainteresowanego będą trwalsze, a jego motywacja długoterminowa. Rolą diagnosty jest pomoc w wypracowaniu formuły wsparcia najbardziej adekwatnej dla obydwu stron – adresata i jego rodziny. Bez względu na to, na czym będzie polegał kontrakt, ma on dawać osobie uczestniczącej w procesie diagnozy poczucie bezpieczeństwa i przestrzeń do tego, aby pracować nad sobą i swoim rozwojem zawodowym.

Oparcie diagnozy i jej trwałości na ekologii zmian to nie wszystko. Aby proces diagnozy przebiegał właściwie, **diagnosta musi zbudować dobrą relację z uczestnikiem.** Stworzyć bezpieczną przestrzeń do testowania, mówienia o trudnych i wstydlivych nieraz kwestiach, ale także – co czasem jeszcze trudniejsze – do dzielenia się sukcesami i doszukiwania się własnych mocnych stron. Budowanie relacji trwa. Dlatego przyjazna diagnoza nie może być działaniem jednorazowym i przypadkowym. Musi być rozciągnięta w czasie i pogłębiana w miarę, jak diagnosta i uczestnik nawzajem się poznają. Co więcej, doświadczenia z okresu testów OPEN TO WORK jasno pokazują, że podstawą sukcesu jest to, aby uczestnika od początku do końca prowadziły te same osoby. Pozwala to na efektywną pracę w bezpiecznych warunkach.

Młody człowiek nie może być przekazywany z rąk do rąk kolejnym specjalistom. Nasze dotychczasowe doświadczenia z projektów dla młodych dorosłych dowodzą, że jeśli diagnoza nie jest wykonywana w jednym miejscu przez osoby pracujące w zgranym i kontaktującym się

na co dzień zespole, często szwankuje komunikacja między diagnostami, a młody człowiek czuje się zagubiony kolejnymi skierowaniami do wciąż nowych osób. Nawet wzorowo prowadzona i przekazywana dokumentacja, wędrująca za uczestnikiem, nie zastąpi rozmowy. Jeśli spotkania odbywają się indywidualnie, nawet dobrze poinformowany o sytuacji uczestnika diagnosta nieraz musi postawić te same lub bardzo podobne pytania, aby pogłębić posiadaną już wiedzę. W diagnozowanym może to wywołać stres i zniechęcenie ciągłym opowiadaniem tych samych historii. Pracując w tandemie specjaliści mają informacje na bieżąco, co więcej mogą na miejscu dopytać o szczegóły i nawzajem się uzupełniają. Dzięki temu uzyskują bogaty profil psychologiczno-zawodowy w stosunkowo krótkim czasie.

Dobra diagnoza to taka, która daje w miarę kompletny obraz sytuacji oraz możliwości osoby diagnozowanej, a równocześnie trwa tylko tyle, ile to konieczne, aby skutecznie wesprzeć młodą osobę, również taką o dosyć labilnej motywacji, mającej problemy z utrzymaniem się w długotrwałych procesach. Dlatego w proponowanym modelu diagnozy **psycholog i doradca zawodowym pracują razem i łączą siły w profilowaniu zawodowym**. Psycholog tworzy profil psychologiczny uczestnika, pomagając mu dostrzec wzorce zachowań, sposoby wchodzenia w relacje, nazwać towarzyszące mu emocje i przekonania. Doradca zawodowy z kolei wspiera młodego człowieka w myśleniu o jego wyborach zawodowych, kreśli przed nim różne możliwości i pomaga dopasować naturalne predyspozycje do marzeń zawodowych, równocześnie urealnając je.

Przyjazna diagnoza to taka, która **ukierunkowuje osobę diagnozowaną**. W naszym przekonaniu zadaniem diagnosty jest pokazanie młodemu człowiekowi, że rozwój zawodowy nie polega na fajerwerkach, czy nie zależy przed wszystkim od łutu szczęścia albo znajomości (choć niewątpliwie sieciowanie jest ważnym elementem poszukiwania pracy). Podstawą jest zdolność do ciągłej autorefleksji oraz budowanie małych nawyków, które dzień po dniu wspierają ten rozwój. Ważne jest, aby uczestnik wyszedł od diagnosty z własnoręcznie narysowaną mapą, konkretnym planem „co dalej” (przynajmniej na najbliższy czas), osadzonym w czasie i rozpisany na możliwe do wykonania, dopasowane do możliwości uczestnika kroki. Istotne jest, aby posiadał choć elementarną wiedzę, gdzie szukać albo do kogo zgłosić się po dodatkową pomoc czy konsultacje. Nastawił się na cierpliwe działanie dzień po dniu. Miał świadomość, że największym wrogiem w jego samodoskonaleniu jest utrata motywacji lub zniechęcenie i umiał przeciwdziałać tym naturalnym i powszechnym procesom. Istotne jest to, aby uczestnik projektu miał świadomość, że w procesie podejmowania decyzji zawodowej nie jest i nie musi być sam. Przyjazna diagnoza może dać efekty w postaci wyboru drogi zawodowej, może być też „tylko”, ale „aż”, pierwszym krokiem w jej określeniu.

Nawet najbardziej przydatna diagnoza nie trafi do młodego człowieka, jeśli będzie kojarzyła mu się z restrykcjami, przymusem bądź jakąś formą leczenia – pomimo zmieniającego się obrazu specjalisty psycholog, pedagog i wszelkie osoby świadczące poradnictwo nadal kojarzą się negatywnie, zarówno osobom dojrzałym, jak i dopiero wchodzącym w dorosłość. Dlatego też **diagnoza musi mieć w sobie element przygody**, czegoś, co ciekawi, intryguje. Wreszcie stwarzać szansę na odnalezienie satysfakcjonującej i dobrej dla uczestnika ścieżki zawodowej. Różnorodność metod diagnostycznych i sposobów pracy nad sobą, jakie proponuje projekt OPEN TO WORK, ma zapewnić utrzymanie uwagi i motywacji uczestnika przez cały czas trwania procesu diagnozy. Ma nie tylko pomagać odnaleźć się w życiu, ale także dawać przyjemność z eksperymentowania, poznawania siebie i odkrywania swojej drogi.

Przyjazna diagnoza to taki opis profilu zawodowego młodego człowieka, który **uwzględnia różnice indywidualne**. Są to zarówno różnice psychologiczne, takie jak temperament, style poznawcze, osobiste wzorce motywowania się, jak również te wynikające z przeżytych interakcji z otoczeniem oraz relacji i doświadczeń z tych relacji.

Zaproponowana sekwencja i modele oddziaływań oraz dopasowane do nich wzory dokumentów oczywiście zwiększają szansę osób pracujących z młodymi przechodzącymi z edukacji do zatrudniania na sukces. Natomiast w trakcie realizacji diagnozy konieczna jest **bezustanna refleksja nad procesem diagnozowania i elastyczność** w prowadzeniu procesu i stosowaniu opisanych poniżej narzędzi.

Wszystkie powyższe cechy składają się na przyjazną diagnozę zawodową, czyli **diagnozę spójną z potrzebami i możliwościami osoby diagnozowanej**. Przyjazna diagnoza musi kończyć się wypracowaniem profilu i planu działania w formie Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego – tak, aby młody człowiek nie tylko urealnił swoje pomysły, ale również wiedział, jak postępować, od czego zacząć i działać adekwatnie do warunków panujących na rynku pracy.

Ponadto zadaniem przyjaznej diagnozy jest dostarczenie uniwersalnych i stosunkowo prostych narzędzi takich jak realistyczna analiza swoich potencjałów (zmodyfikowana analiza SWOT) oraz osadzanie swoich celów w czasie i planowanie ich w formie konkretnych kroków do realizacji. Wszystko po to, aby w przyszłości młodzi ludzie mogli już samodzielnie wykorzystać zdobyte doświadczenia do dalszej pracy nad sobą i swoim rozwojem zawodowym.

Geneza podręcznika przyjaznej diagnozy

Innowacja OPEN TO WORK odpowiada na potrzebę stworzenia ciekawej i skutecznej metody diagnozy zawodowej, która pomoże młodym dorosłym w przejściu z sukcesem od edukacji do zatrudnienia.

W dobie szerokiego dostępu do wiedzy w postaci bezpłatnych, dofinansowanych z różnych źródeł szkoleń, staży i praktyk, a także bogatych zasobów internetowych (webinary, filmy instruktażowe, kursy online) podstawowym wyzwaniem dla młodych ludzi staje się umiejętność wyszukiwania i selekcji informacji, a także zdolność do podejmowania świadomych wyborów dot. swojej przyszłości zawodowej.

Pracując od wielu lat na Pradze-Północ praktycy ze Stowarzyszenia Serduszko dla Dzieci dostrzegli, że, w związku ze zbyt bogatą i łatwo dostępną ofertą, młodzież ma tendencję do wybierania najłatwiejszych rozwiązań („pójdę tam, gdzie więcej dają, a mało wymagają”) i budowania nierealistycznego obrazu siebie i swoich możliwości. Sami adresaci zauważają, że wsparcie dla nich realizowane jest głównie w formie projektowej (1-3 lata działań), co sprawia, że pomoc jest tymczasowa, nastawiona na realizację bardzo konkretnych celów i wskaźników, a nie na długoterminowe dopasowanie programu do ich zmieniających się potrzeb i planów (dane własne, wywiad fokusowy „Kokon Praski”, 2017). W tej sytuacji adresaci, mający sami z siebie problemy ze zdefiniowaniem, co jest dla nich ważne, kim są i co mogliby robić, systemowo zachęceni są do korzystania z wielu opcji, testowania i „skakania” po kursach i szkoleniach. Wielość doświadczeń wprawdzie buduje ich większą elastyczność i poczucie, że poradzą sobie w życiu, ale bardzo często nie stwarza przestrzeni do rozumienia siebie, swoich potrzeb i aspiracji, które są podstawą dobrych wyborów zawodowych.

Projekt „Wsparcie w Starcie”, realizowany przez Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci, umożliwia młodym dorosłym w wieku 16-26 lat uzyskanie dofinansowania na właściwie dowolną, wybraną przez nich wspólnie z prowadzącym ich asystentem usamodzielniania, ścieżkę zawodową. Niestety zbyt otwarta formuła projektu, bez odpowiedniego przygotowania adresatów do podejmowania świadomych i samodzielnych wyborów, wzbudza ich opór i lęk, co w skrajnych przypadkach kończy się rezygnacją z projektu osób najbardziej potrzebujących wsparcia. Bardzo wiele osób nie potrafi skorzystać z tak szeroko zakrojonej oferty, gdyż nie ma sprecyzowanych celów, preferencji i oczekiwań zawodowych. Z ciekawości zapisuje się na wiele różnych szkoleń i zdobywa odizolowane doświadczenia i kompetencje, które nie składają się w większą całość. Brak wymiernych efektów zrealizowanych kursów z kolei demotywuje uczestników i sprawia, że spada ich poczucie sprawstwa i chęć do dalszych działań rozwojowych.

Chociaż w ramach WwS zaplanowano spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym we wstępnej fazie kwalifikacji do projektu, w praktyce bolączką jest jednorazowość wsparcia diagnostów, brak możliwości prowadzenia dłuższych konsultacji, brak ustalonych ram współpracy między specjalistami i standardów merytorycznych diagnozy (np. co powinno się w niej znaleźć, jakie informacje i jak przekazać uczestnikowi), z przyczyn finansowych i organizacyjnych również często ograniczanie konsultacji do spotkania tylko z jednym ze specjalistów.

Asystenci usamodzielniania pracujący bezpośrednio z podopiecznymi WwS zachęcali (dane własne z rozmów, prac warsztatowych oraz anonimowej ankiety internetowej CAWI z odpowiedziami od 7 z 15 asystentów), żeby przetestować format jednoczesnego spotkania uczestnika projektu z psychologiem i doradcą zawodowym na etapie początkowym. Dzięki takiemu rozwiązaniu osoba nie będzie musiała powtarzać dwa razy swojej historii w ramach wywiadów z różnymi specjalistami. Taka standardowa procedura diagnostyczna jest dla młodych niezrozumiała, irytująca. Uczestnicy diagnozy mają poczucie, że zabiera im dużo czasu, a niewiele z niej wynika. Dzięki pracy w tandemie diagności uzyskują spójny obraz osoby i wiedzę na jej temat na podstawie tego samego wywiadu.

Potrzebę odpowiedniej diagnozy zawodowej dostrzega również ustawodawca. Od 2001 r. rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej nakłada na szkoły obowiązek posiadania wewnętrznego systemu doradztwa zawodowego, a w Warszawie od 2015 r. działa Warszawski System Doradztwa Zawodowego, w ramach którego nauczyciele są szkoleni w poradnictwie dla młodzieży. W dokumencie dot. miejskiej koncepcji doradztwa zawodowego realizowanego w ramach Programu Rozwoju Edukacji w Warszawie w latach 2013-2020 autorzy dostrzegają konieczność wdrażania rozwiązań, które nastawione są m.in. na indywidualne konsultacje dla uczniów oraz zaangażowanie rodziców i bliskich w proces aktywizacji zawodowej. Skala potrzeb jest ogromna – zgodnie z powyższym dokumentem prawie 50% gimnazjalistów nie potrafi określić swoich życiowych planów, nie ma wiedzy na temat swoich zainteresowań, uzdolnień. Z tego też, zdaniem autorów, wynika niedopasowanie wykształcenia młodych ludzi do potrzeb rynku pracy i alarmujący wzrost bezrobocia w tej grupie wiekowej. Instytucjonalne próby podejmowane przez Urząd Pracy (UP) w Warszawie również nie przynoszą pożądanych efektów. W założeniu mają dostarczać informacji o zawodach, wsparcia w adekwatnym wyborze drogi, umożliwiać kierowanie na badania psychologiczne i lekarskie oraz grupowe szkolenia z samooceny i planowania kariery. W praktyce zbyt mała liczba godzin i specjalistów (ok. 5 doradców zawodowych na cały UP w stolicy) sprawia, że oddziaływania te są nieskuteczne.

Podobne problemy we wdrożeniu systemu doradztwa na poziomie kraju diagnozują [Raport z badania potrzeb uczniów i doradców zawodowych w zakresie realizacji zadań doradztwa zawodowego](#) oraz [Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo](#). Doradztwo realizowane jest w szkołach „z doskołu”, w zbyt małym wymiarze godzin (2 – 4 godziny w miesiącu na całą placówkę), zwłaszcza jeśli chodzi o bardzo potrzebne poradnictwo indywidualne. Działania często prowadzone są przez osoby nieodpowiednio przygotowane. To sprawia, że diagnozy są mało trafne i przydatne (pobieżne, pisane językiem niedopasowanym do kandydatów), a zajęcia grupowe nieciekawe i schematyczne. Tak skrojony program merytoryczny zniechęca i tak mało zmotywowane osoby do współpracy i korzystania z tej formy pomocy. Dodatkowo nauczyciele czy pedagodzy szkolni głównie kojarzą się młodym ludziom z represjami, a nie wsparciem. Negatywne wyobrażenia wzmacniają ich lęk przed kontaktem ze specjalistą i udziałem w spotkaniu diagnostycznym.

W tej sytuacji zdecydowaliśmy, że warto rozpocząć prace nad wypracowaniem standardu przyjaznej diagnozy zawodowej, który umożliwi dobre przygotowanie młodych osób do radzenia sobie z wejściem na rynek pracy. Diagnozy bezpiecznej, prowadzonej w ciekawej i motywującej formie, obejmującej zarówno elementy pracy grupowej, jak i indywidualnej i kończącej się realną korzyścią, czyli wypracowaniem konkretnych pomysłów i planów na dalszy rozwój kariery. Ważnym elementem jest także stworzenie zrozumiałego dla odbiorcy i przydatnego profilu zawodowego, który ułatwi mu podejmowanie trafnych i satysfakcjonujących decyzji. Takie cele w ramach fazy prototypowania i kolejnych etapów fazy testowania postawiła sobie właśnie innowacja OPEN TO WORK. I cele te udało się zrealizować.

Geneza:

Z dziennika realizatora innowacji OPEN TO WORK

W toku swoich prac diagności dostrzegli natomiast, że przyjazna diagnoza zawodowa, w zależności od indywidualnych potrzeb osób biorących udział w procesie, może zmotywować uczestników do aktywnego poszukiwania pracy czy uzupełniania kompetencji (w trakcie trwania OPEN TO WORK dwie osoby z grupy znalazły pracę, a jedna zdecydowała się ukończyć kurs certyfikacyjny otwierający przed nią możliwości pracy w wymarzonym zawodzie) albo wskazać im obszary do dalszej pracy nad sobą wymagające samodzielnego pogłębienia lub współpracy ze specjalistą.



Przed diagnozą: Rekrutacja

Grupa docelowa w projekcie OPEN TO WORK

Zgodnie z przyjętymi założeniami wstępnymi przyjazna diagnoza zawodowa skierowana jest **do osób uczących się w wieku 16-20 lat, będących w trakcie przechodzenia od edukacji do zatrudnienia**. Grupa z ww. przedziału wiekowego została wybrana dlatego, że są to osoby w momencie płynnego przechodzenia od edukacji do zatrudnienia – będące najstarszych klasach na danym poziomie nauczania (odpowiednio gimnazjum, liceum czy technikum, z uwzględnieniem przesunięć związanych z powtarzaniem klas), wybierające kolejną szkołę lub opuszczające ją i wchodzące na rynek pracy.

Innowacja społeczna OPEN TO WORK, w ramach której przetestowano powyższą metodę, prowadzona była w Warszawie na obszarze trzech rewitalizowanych dzielnic Warszawy – Pragi-Północ, Pragi-Południe i Targówka, wśród uczęszczających do znajdujących się na tym terenie szkół: gimnazjów (w przypadku osób idących jeszcze starym trybem edukacyjnym), liceów i techników. Obszar pracy w ramach trzech dzielnic został wybrany ze względu na to, że Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci, które realizowało fazę testowania, od ponad 20 lat pracuje z adresatami z Pragi-Północ, a od sierpnia 2016 roku prowadziło tam pracę z młodymi dorosłymi w ramach miejskiego projektu Wsparcie w Starcie.

Obszar, gdzie prowadzony był pilotaż, jest dosyć specyficzny. Znajdujące się tu szkoły nie mają dobrej sławy, co sprawia, że uczęszczający do nich uczniowie mają opinię „słabych”. Renoma placówek wpływa na realne wybory edukacyjne – szkół na Pradze czy Targówku nie wybierają tzw. „zdolni uczniowie”. Tu również przenoszone są osoby, które nie poradziły sobie gdzie indziej (z powodu złych ocen lub problemów z zachowaniem i respektowaniem norm). To sprawia, że pomimo zainwestowanych w latach 2013-2017 środków m.st. Warszawy na różne formy wsparcia (program rewitalizacji, Lokalne Systemy Wsparcia dla grup wiekowych 0-6, 6-18, 16-26) ww. dzielnice nadal pozostają enklawami osób i rodzin o trudnej sytuacji życiowej, materialnej, zdrowotnej lub zagrożonych wykluczeniem społecznym, o niskim kapitale społecznym, dziedziczonej biedzie i długach.

16-20 lat, czyli późna adolescencja

Adolescencja to okres kiedy człowiek przechodzi gwałtowne przemiany zarówno w sferze emocjonalnej i poznawczej, jak i fizycznej. Jako okres przejściowy między dzieciństwem a dorosłością charakteryzuje się przede wszystkim występowaniem dużej liczby konfliktów, które muszą zostać przepracowane przez każdego człowieka indywidualnie, aby mógł przejść do kolejnej fazy. Adolescent doświadcza w tym czasie nieraz zupełnie przeciwstawnych stanów. Balansuje między:

- nieśmiałością, wrażliwością a zarazem agresją i destrukcją,
- różnymi konfliktami dotyczącymi wyznawanych wartości, przekonań oraz stylów życia,
- napięciem emocjonalnym a próbą wyciszenia i uporządkowania emocji,
- ciekawością i otwartością na nowe a skłonnością do radykalizmu i rygoryzmu w myśleniu i działaniu.

Okres późnej adolescencji to czas wychodzenia z tzw. chaosu uczuciowego. Młody człowiek staje się zdolny do kontrolowania swoich spontanicznych reakcji, potrafi się powstrzymać od niekontrolowanego okazywania emocji. Coraz lepiej rozumie potrzeby i uczucia innych ludzi i potrafi z nimi empatyzować.

Zadaniem rozwojowym nastolatka jest budowa własnej autonomii i okrzepnięcie w tym, kim jest, w co wierzy i co jest dla niego ważne. Dlatego około 16 roku życia musi się zmierzyć z kryzysem tożsamości, kiedy dokonuje pierwszego poważnego i samodzielnego życiowego wyboru pomiędzy ważnymi dla niego ideami. Zaczyna rozumieć, że nie ma bezwzględnych systemów wartości, dostrzega ich kontekstowość i zależność od punktów widzenia. Początkowo wykazuje się konformizmem moralnym, stara się dopasować do opinii swojego środowiska rówieśniczego. Pod koniec okresu dorastania kształtuje coraz bardziej spójny i uwewnętrzniony zbiór zasad moralnych.

Długo najważniejszym punktem odniesienia dla młodego człowieka jest w tym okresie rozwojowym grupa rówieśnicza. Zaczyna budować paczki i przyjaźnie oraz formować swoją tożsamość poprzez przynależność do grupy. Choć nastolatkiwie większość czasu spędzają w grupach rówieśniczych, jednak często nadal są zależni od rodziców. Bardzo powszechnym symptomem wchodzenia przez dziecko w okres dojrzewania są jego coraz częstsze kłótnie z rodzicami. Konflikty te powstają na gruncie sprzeczności między kontrolą ze strony dorosłych a potrzebą swobody dzieci oraz uczeniem się przez nie odpowiedzialności za swoje życie. Obydwie grupy mają często odmienne priorytety. Rodzice koncentrują się na aktywności szkolnej i pomimo starań często forsują wobec dzieci swoją wizję ich życia osobistego i zawodowego. Dorastający, w miarę jak coraz lepiej odkrywają swoje potrzeby, muszą zadbać o przestrzeń do realizacji siebie i swoich pomysłów na życie. Weryfikują autorytety, kwestionują ważne osoby po to, aby uzyskać odpowiedź na pytanie: w co wierzyć. W miarę upływu lat konflikt rodzice – dzieci zaczyna słabnąć. Młodzi ludzie doceniają swoje rodziny i szukają z nimi satysfakcjonującego kontaktu na nowych, bardziej partnerskich zasadach.

Sposoby przechodzenia przez okres nastoletni i dochodzenie do dorosłości zależą od indywidualnych doświadczeń młodych ludzi, ich środowiska rodzinnego i sieci społecznych, w ramach których funkcjonują. U jednych ten proces przebiega spokojnie i zgodnie z planem, u innych jest pełen konfliktów, buntu, a także – ze względu na niekorzystne warunki rozwojowe – opóźnia się i nie przebiega prawidłowo.

Charakterystyka adresatów

Młodzi ludzie uczestniczący w projekcie Open to Work nie mają dobrych wzorców w domu, jeśli chodzi o planowanie swojego życia, w tym tworzenie planów zawodowych. Nauczeni, że życie toczy się z dnia na dzień, nie potrafią myśleć o swojej przyszłości i nie wierzą w możliwość zrealizowania wcześniej założonych scenariuszy. Są nastawieni na szybką gratyfikację. Często już w młodym wieku muszą zacząć zarabiać, żeby zapewnić sobie byt lub wyższy standard życia (np. lepsze ubrania czy marki telefonów) oraz wyprowadzić się z niewspierającego ich domu. W tym celu mają się różnych, często przypadkowych prac, które akurat okazują się dostępne i mogą im dostarczyć szybkiej gratyfikacji finansowej.

Od najmłodszych lat angażują się w czynności, które w normalnych okolicznościach należą do obowiązków dorosłych. Trudna sytuacja rodzinna sprawia, że muszą szybciej dorosnąć. Muszą zadbać o siebie w kwestiach podstawowych takich jak zjedzenie posiłku, ubranie się, pójście do szkoły czy zapewnienie sobie podręczników. Jeśli mają młodsze rodzeństwo,

nauczyli się również, jak opiekować się dziećmi. Mogą być wychowankami lokalnych świetlic środowiskowych i uczestnikami realizowanych na obszarze rewitalizowanym projektów dla różnych grup wiekowych, co znaczy, że rozumieją na czym polegają podstawowe zasady takiej współpracy i mają z nimi raczej dobre skojarzenia. Jednocześnie bardzo rzadko uzyskują wsparcie i zainteresowanie ze strony bliskim im osób. Nie są doceniani i nagradzani za swoją ciężką pracę, co skutkuje niskim poczuciem własnej wartości.

Taka osoba ma nierealistyczne wyobrażenia na temat swoich umiejętności, mocnych i słabych stron – często deklaruje wysoki poziom kompetencji, a tak naprawdę czuje się gorsza od innych lub nie potrafi nazwać i wymienić swoich atutów, za to o wadach potrafi mówić bardzo długo. Ma różne doświadczenia, bo często zmienia rzeczy, które robi. Sprawia to, że potrafi być elastyczna, umie odnaleźć się w różnych sytuacjach i nie zamyka się na eksperymenty, zwłaszcza jeśli forma proponowanej aktywności jest nowa i ciekawa. Jednocześnie nie czuje się kompetentna w żadnej dziedzinie i często dominuje u niej „słomiany zapach”.

Lubi spędzać czas w grupie osób, z którymi czuje się bezpiecznie i które ją akceptują. Liczy się ze zdaniem swojej „paczki” i czasem wręcz decyduje się na udział w aktywności, dlatego że przekonał ją kumpel czy koleżanka. Jeśli otrzyma wsparcie i uwagę, potrafi zaangażować się w działanie na dłużej i działać z dużą determinacją. Poczucie, że jest dla kogoś ważna, powoduje, że odczuwa i otwarcie okazuje wdzięczność i wykazuje się dużą lojalnością. Daje się wciągać w pasje dorosłych i rówieśników, których szanuje i ceni. Gdy już otworzy się na nowe doświadczenia i przekona do działania, chłonie nowe i ciekawe rzeczy.

Podsumowując, osoby, które powinny odnaleźć się i skorzystać z modelu przyjaznej diagnozy zawodowej, powinny być rekrutowane z wykorzystaniem poniższych kryteriów i wyłaniającego się z nich profilu kandydata. Oczywiście poniższe kryteria powinny być jedynie pewnym drogowskazem, gdyż przy odpowiednio zmodyfikowanych warunkach rekrutacji i przeprowadzeniu działań (np. znalezieniu infrastruktury z udogodnieniami dla osób niepełnosprawnych ruchowo), możliwe są różne modyfikacje grupy docelowej. Równocześnie należy wziąć pod uwagę taki dobór kandydatów, aby różnili się posiadanymi doświadczeniami oraz profilami psychologicznymi tak, aby w trakcie działań grupowych zachodziło między nimi modelowanie, a posiadanie komplementarnych zasobów pozwalało im na udzielanie sobie nawzajem wsparcia w trudnych czy przełomowych momentach pracy nad sobą.

Kryteria przyjęcia	<ul style="list-style-type: none"> • 16-20 lat pozostający w edukacji, zamieszkały i/lub uczący się na obszarze dzielnic rewitalizowanych • niskie poczucie własnej wartości • trudności w relacjach oraz w funkcjonowaniu w grupie, wycofanie • gotowość na doświadczanie, ciekawość • kiepskie zasoby rodzinne • sprawna ruchowo • zmotywowana do swojej zmiany, będąca w momencie, kiedy chce coś zmienić, szuka swojej ścieżki
Kryteria odrzucenia	<ul style="list-style-type: none"> • fobia końska, alergie • leczenie psychiatryczne, faza ostra (psychoza) • bardzo dobre funkcjonowania w relacjach i wysoka świadomość własnego stylu komunikacyjnego • uzależnienia, bycie pod wpływem alkoholu i substancji psychoaktywnych • zachowania aspołeczne i agresja • niepełnosprawności: niewidome, niesłyszące, niemówiące, niepełnosprawność intelektualna²

Tabela 1. Profil kandydata do diagnozy z lotu ptaka.

Dodatkowe wskazówki, jak wybierać osoby do takiej formuły diagnozy, zawarte w kolejnej tabeli, mogą być szczególnie przydatne, jeśli rekrutacja odbywa się w szkołach i jest realizowana przez nauczycieli i pedagogów znających uczniów lub też jeśli rekrutacja prowadzona jest przy ich wsparciu.

Zdolności poznawcze	<ul style="list-style-type: none"> • ciekawość poznawcza • refleksyjność
Kompetencje edukacyjne i nastawienie do szkoły	<ul style="list-style-type: none"> • komunikatywny język polski • uczniowie, których osiągnięcia szkolne są poniżej posiadanego potencjału (dotyczy to zarówno uczniów osiągających niskie wyniki edukacyjne, jak i dobrych uczniów, którzy się „spalają” ze względu na zbyt wysokie wymagania wobec siebie czy ambicje) • umiarkowanie buntownicza postawa względem norm i autorytetów

²Z uwagi na niemożliwość zapewnienia odpowiedniego wsparcia w trakcie testowania modelu.

Relacje	<ul style="list-style-type: none"> • mało wspierająca rodzina: nadmiernie opiekuńcza lub wycofana i nieobecna • trudności w relacjach z rówieśnikami • osoby „niewidzialne”, ukrywające się w grupie, nie chcące wypowiadać się na forum i ujawniać swoich myśli i odczuć
Emocje i uwarunkowania psychologiczne	<ul style="list-style-type: none"> • wycofanie, nieśmiałość • niska lub niestabilna samoocena
Wstępna motywacja	<ul style="list-style-type: none"> • motywacja do zmiany i eksperymentów
Sytuacja finansowa	<ul style="list-style-type: none"> • nisko sytuowane materialnie rodzina lub środowisko pochodzenia • brak dostępu do usług tego typu ze względów finansowych

Tabela 2. Matryca rekrutacyjna do szkół.

Charakterystyka adresatów:

Z dziennika realizatora innowacji OPEN TO WORK

W trakcie rekrutacji przyjęliśmy również zasadę, że w przypadku każdej osoby podchodzimy do tematu indywidualnie. Zależało nam na tym, żeby grupa nie była za bardzo homogeniczna tj. żeby osoby uzupełniały się jeśli chodzi o stopień świadomości siebie, otwartości, różnorodności doświadczeń czy mikrospołeczności, z których pochodzą. Jest to o tyle ważne, że w trakcie warsztatu w asyście koni metodą Open by Horses prowadzona jest praca w grupie. Ze względu na autodiagnostyczny charakter warsztatu i facylitującą rolę trenera bardzo ważne jest zachodzenie procesu modelowania. Im bardziej różnorodni będą nasi uczestnicy, tym więcej się od siebie nawzajem nauczą i tym więcej różnorodnych strategii komunikacyjnych czy sposobów radzenia sobie z zadaniami będą mogli zobaczyć.

Dobra rekrutacja – rekomendacje

Doświadczenia osób realizujących projekt OPEN TO WORK wskazują na to, że są pewne podstawowe zasady prowadzenia naboru, które znacznie zwiększają szanse powodzenia przy realizacji dłuższych oddziaływań dla starszych adolescentów. Musimy pamiętać, że jest to grupa, która łatwo się rozprasza i może mieć niestabilną motywację. W związku z tym jednym z podstawowych ryzyk proponowanego modelu przyjaznej diagnozy zawodowej jest jego rozciągnięcie w czasie, które może spowodować wypadanie młodych ludzi przed ukończeniem całego procesu diagnostycznego.

Dobra rekrutacja to taka, która jest:

- każdorazowo jasno zdefiniowana, czyli wiadomo, **kto jest naszym odbiorcą** (np. opiekun, nauczyciel czy sam młody człowiek),
- **spójna wewnętrznie**, zarówno w aspekcie identyfikacji wizualnej i wykonania graficznego materiałów informacyjnych, jak również w przekazie (słownictwo, oferowane korzyści),
- **odwołuje się do wartości i korzyści** ważnych dla wybranej grupy wiekowej,
- w wyglądzie i treści materiałów **odwołuje się do aspiracji i potrzeb** ważnych dla osób rekrutowanych (marketing aspiracyjny),
- przedstawia ofertę **w języku zrozumiałym i dopasowanym** do grupy wiekowej i środowiska, z którego wywodzą się młodzi ludzie,
- jest **ciekawa i intrygująca**,
- wykorzystuje **różne formy i kanały przekazu**,
- **w sposób uczciwy prezentuje korzyści**, które naprawdę może dać uczestnikom, aby nie budować nadmiernych oczekiwań i potem na jakimś etapie nie zawieść odbiorców, działania dopasowane do celów oddziaływania i możliwości realizatorów.

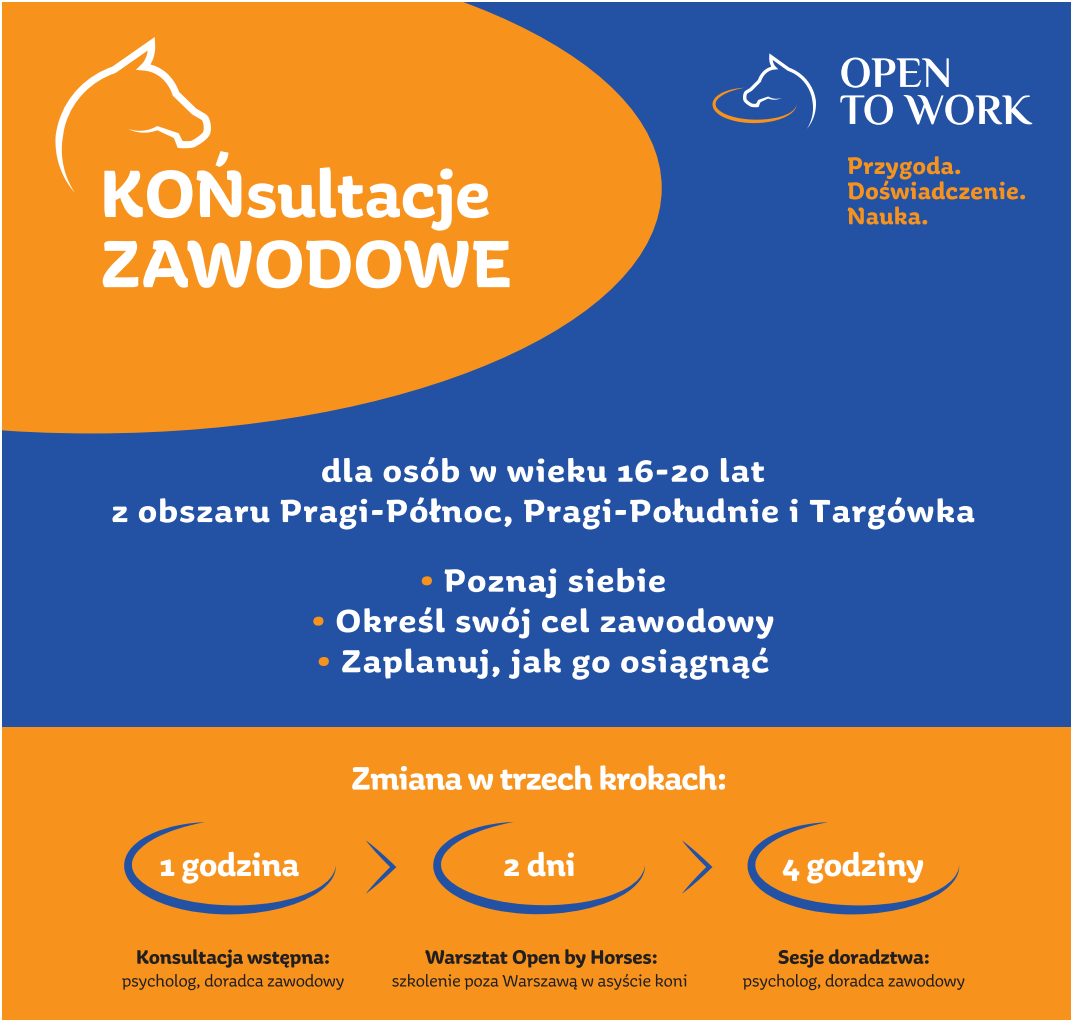
Projektując całą kampanię rekrutacyjną, przyjęliśmy powyższe założenia, które następnie przełożyły się na konkretne decyzje dotyczące sposobów prowadzenia rekrutacji:

Kategoria	Zastosowanie w praktyce
zidentyfikowanie odbiorcy	materiały zostały zróżnicowane w zależności od tego, do kogo były kierowane: w przypadku rekrutacji w szkołach do nauczycieli i pedagogów, do opiekunów, a dopiero na końcu do samych uczestników; w przypadku rekrutacji otwartej online i na plakatach oraz ulotkach bezpośrednio do młodych uczestników

Kategoria	Zastosowanie w praktyce
<p>spójna wewnątrznie (grafika, język, wartości i korzyści)</p>	<p>jednolita niebiesko-pomarańczowa kolorystyka wszystkich materiałów rekrutacyjnych, przejrzyste graficznie materiały</p> <p>jednolity katalog korzyści prezentowany we wszystkich materiałach rekrutacyjnych: możliwość poznania siebie i swojego celu zawodowego oraz rozplanowanie go; konkretne i wymierne korzyści dodatkowe jak film, certyfikat, czy catering w trakcie szkolenia</p> <p>język w miarę prosty i precyzyjny, unikający formalizmów, czy slangu, jasno i precyzyjnie przedstawiony program</p>
<p>odwołanie do wartości i korzyści</p>	<p>dorosłość i samodzielność („biznesowy” wygląd materiałów); przygoda, robienie ciekawych rzeczy (warsztaty Open by Horses); prestiż i ekskluzywność oferty (tylko 14 miejsc); zbieranie doświadczeń związanych z rozwojem zawodowym; nauka i zdobywanie wiedzy</p>
<p>odwołanie do aspiracji i potrzeb</p>	<p>wkraczanie w dorosłość, samodzielne wybory, etap w życiu, kiedy trzeba zacząć doprecyzowywać swoje cele i podejmować decyzje zawodowe</p>
<p>ciekawa i intrygująca treść</p>	<p>żywe kolory, atrakcyjna formuła diagnozy, call to action „Przyjdź, napisz, zadzwoń”, materiały precyzyjne, ale nieprzegadane</p>
<p>multimedia i kanały komunikacji</p>	<p>różne typy materiałów: ulotka, plakat, wydarzenia i notatki na Facebooku, artykuły na własnej stronie internetowej oraz na portalach lokalnych mediów, film na Youtube</p>
<p>uczciwa oferta</p>	<p>opis korzyści, które naprawdę jesteśmy w stanie dać (np. nie ma informacji, że dzięki nam uczestnik znajdzie dobrą pracę), zarówno tych konkretnych, jak i tych bardziej ulotnych w formie oddziaływań</p>

Tabela 3. Dobra rekrutacja w pigułce.

Przykład materiałów rekrutacyjnych



**KOŃsultacje
ZAWODOWE**

**OPEN
TO WORK**
Przygoda.
Doświadczenie.
Nauka.

dla osób w wieku 16-20 lat
z obszaru Pragi-Północ, Pragi-Południe i Targówka

- Poznaj siebie
- Określ swój cel zawodowy
- Zaplanuj, jak go osiągnąć

Zmiana w trzech krokach:

1 godzina > 2 dni > 4 godziny

Konsultacja wstępna:
psycholog, doradca zawodowy

Warsztat Open by Horses:
szkolenie poza Warszawą w asyście koni

Sesje doradztwa:
psycholog, doradca zawodowy

Odkryj warsztaty w asyście koni - www.openbyhorses.pl
Dołącz do projektu Open to Work - www.tupraga.waw.pl

Przyjdź. Napisz. Zadzwoń.

Centrum Młodych, Inżynierska 1/79
Fb.com/SposobnaSamodzielnosc
tel: +48 799 960 000, mail: biuro@centrummlodych.pl

Projekt innowacyjny Open to work realizowany jest w ramach projektu grantowego „TransferHUB generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, www.transferhub.pl.

Rekrutacja uczestników w szkole

Przygotowując się do rekrutacji założyliśmy, że podstawą naszego naboru będzie rekrutacja w wybranych szkołach znajdujących się na obszarze dzielnic rewitalizowanych. Ze względu na dosyć krótki czas rekrutacji oraz specyficzny układ kalendarza w 2018 r. (przerwa zaraz po Nowym Roku związana ze Świętem Trzech Króli oraz feriami szkolnymi w województwie mazowieckim między 15 a 28 stycznia) wydawało nam się, że tylko nawiązanie ścisłej współpracy z konkretnymi placówkami umożliwi nam realizację harmonogramu.

Patrząc jednak szerzej na proces rekrutacji do procesu przyjaznej diagnozy wydaje się, że zarówno droga otwartej rekrutacji, jak i rekrutacji w konkretnym miejscu i placówce ma swoje plusy. Ponieważ projektując model przyjaznej diagnozy zawodowej myślimy o niej jako o narzędziu wspierającym poradnictwo zawodowe w szkołach w całym kraju, nastawiliśmy się przede wszystkim na tę ścieżkę rekrutacji.

Jeśli proces diagnozy realizowany jest przez **zewnętrzny podmiot we współpracy ze szkołą**, dobrze przeprowadzony nabór powinien się składać z następujących etapów:

- 1. Kontakt mailowy ze szkołami i/lub pedagogami/psychologami** realizującymi dodatkowe formy wsparcia dla uczniów w ramach oferty w szkole.
- 2. Spotkanie z dyrektorem i/lub pedagogiem/psychologiem** w szkole i zaprezentowanie modelu przyjaznej diagnozy oraz włączenie pracownika szkoły w proces rekrutacji:
 - a. poprzez wytypowanie i zaproszenie do współpracy (spotkanie grupowe lub indywidualne) uczestników, którzy mogą być zainteresowani/potrzebować podobnego rodzaju wsparcia,
 - b. poprzez organizację spotkań z młodymi osobami podczas godzin wychowawczych.
- 3. Przeprowadzenie warsztatu rekrutacyjnego** w szkole przez osobę realizującą diagnozę, najlepiej w tandemie psycholog/trener Open by Horses
 - a. przeprowadzenie krótkiej prezentacji metody Open by Horses oraz całego procesu diagnozy OPEN TO WORK,
 - b. krótkie ćwiczenie integracyjne,
 - c. przekazanie materiałów promocyjnych i zebranie kontaktów od uczniów (telefon zapisany na ulotce, aby móc oddzwonić i umówić ich na spotkanie konsultacyjne),
 - d. przekazanie notatki o procesie diagnozy wraz z zamiarem na realizatora dla rodziców osób niepełnoletnich, aby poinformować ich o planowanych działaniach i uzyskać ich zgodę na udział dziecka.

Przykładowy plan warsztatu rekrutacyjnego

1. Przywitanie.
2. Wstępne przedstawienie założeń programu.
3. Ćwiczenie: „**Bezludna wyspa – pakowanie**”.
4. Szczegółowe omówienie projektu, jego założeń, sposobu rekrutacji i planowanych działań. (projekcja filmu).
5. Rozdanie ulotek oraz materiałów dla rodziców (notatka i zgoda na udział w projekcie).
6. Zapisanie chętnych uczestników (lista rekrutacyjna).

Scenariusz warsztatu rekrutacyjnego: Pakiet Diagnosty strona nr 6

Rekrutacja w instytucjach

Podobnych schemat rekrutacji należy przyjąć przy współpracy z dowolną instytucją (np. organizacje pozarządowe, placówki wsparcia dziennego, placówki opiekuńczo-wychowawcze), do której kierujemy się jako zewnątrzni realizatorzy procesu diagnostycznego.

Jeśli proces realizowany jest przez samą szkołę, kontakt mailowy można pominąć, jednak mimo wszystko warto przedstawić model osobom decyzyjnym i mogącym mieć wpływ na przebieg całego działania oraz zebrać chętnych lub wytypowanych uczniów lub klasy i opowiedzieć im o formie pracy, do której zostaną zaproszeni – rozwiać wątpliwości i lęki, odpowiedzieć na pytania.

Dodatkową korzyścią z takiego spotkania może być zebranie informacji na temat oczekiwań i wrażeń młodych ludzi z pierwszego zetknięcia się z tematem. Pozwala to na elastyczne dopasowanie języka oraz treści podczas konsultacji z psychologiem i doradcą zawodowym, warsztatu Open by Horses i sesji doradztwa.

Uzupełnieniem rekrutacji w szkołach jest rozwieszenie i rozłożenie w widocznych miejscach materiałów rekrutacyjnych, takich jak ulotki i plakaty.

Przykładowe materiały do kontaktu ze szkołami

Treść maila do szkół: Pakiet Diagnosty strona nr 10

Notatka do pracownika szkoły: Pakiet Diagnosty strona nr 11

Notatka dla Rodzica: Pakiet Diagnosty strona nr 13

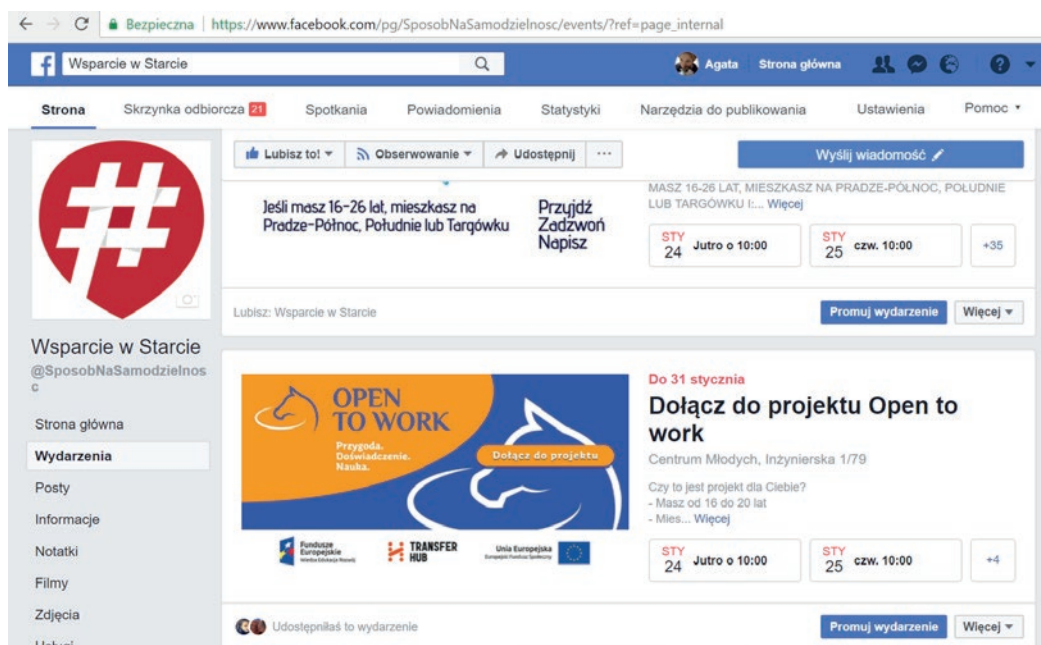
Rekrutacja otwarta

Uzupełnieniem rekrutacji realizowanej z instytucjami może być rekrutacja otwarta prowadzona zarówno w przestrzeni publicznej, jak i w Internecie.

Podstawą rekrutacji prowadzonej w „realu” są ulotki i plakaty umieszczone we właściwych miejscach, odwiedzanych często przez osoby, do których kierujemy naszą ofertę. Mogą to być szkoły, organizacje pozarządowe, słupy informacyjne na ulicach, galeria handlowe (jeśli uda nam się uzyskać zgodę zarządcy), lokalny dom kultury lub gablota przykościelna czy parafialna. W przypadku OPEN TO WORK plakaty wykorzystaliśmy w 8 organizacjach partnerskich, szkołach oraz w Centrum Młodych prowadzonym przez Stowarzyszenie Serduszko dla Dzieci. Nasze doświadczenia wskazują jednak, że nawet w przypadku młodzieży, która ma ograniczony dostęp do Internetu, konieczne jest umieszczenie rozszerzonej informacji w sieci – na domowej stronie internetowej i/lub na swoim fanpejdżu na Facebooku. Ciekawym sposobem na rekrutację jest również sieciowy networking, czyli poproszenie o udostępnienie naszych treści innych instytucji czy społeczności z naszej miejscowości na swoim fanpejdżu oraz przekazanie informacji w postaci krótkich opisów do lokalnych mediów oraz bezpłatnych portali ogłoszeniowych.

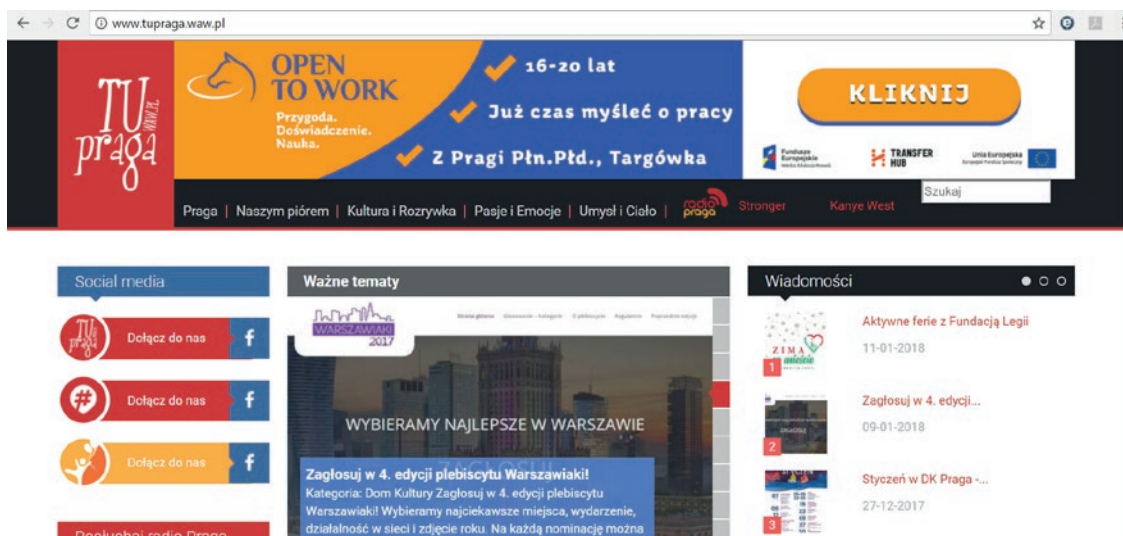
W trakcie realizacji projektu OPEN TO WORK informacja o projekcie pojawiła się na:

- **fanpejdżu projektu „Wsparcie w Starcie”** jako wydarzenie, notatka, post z informacjami dotyczącymi projektu oraz elementy graficzne, czyli tło strony i tło do opisu wydarzenia,



Rysunek 3. Zrzut ekranu notatki rekrutacyjnej na fanpejdżu.

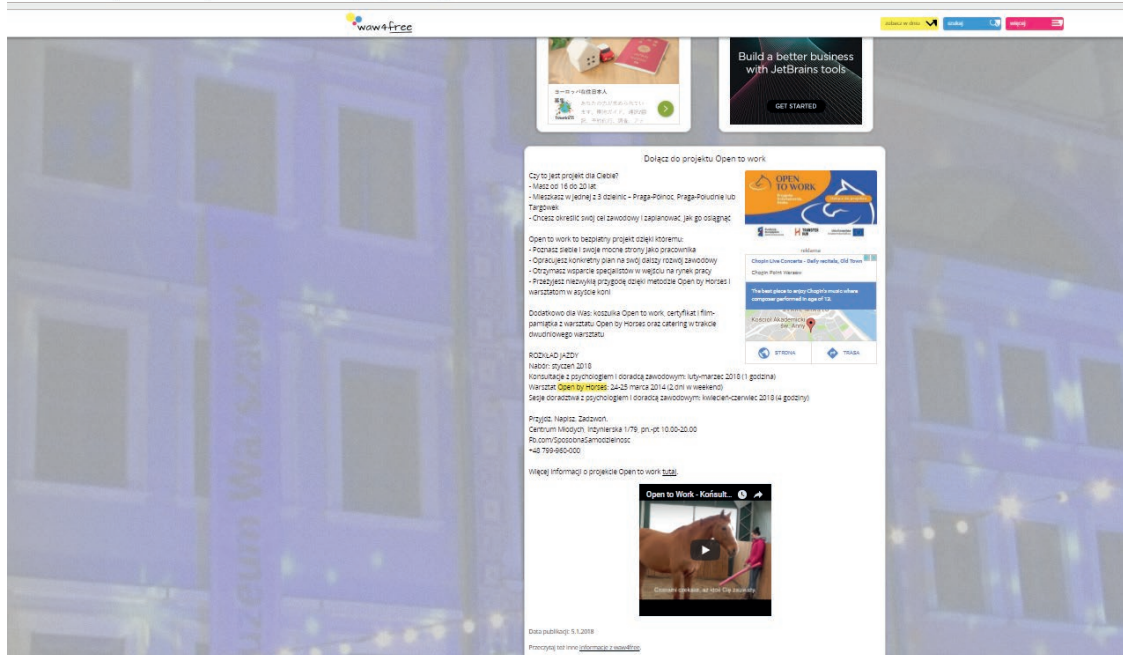
- **stronie internetowej „Wsparcie w Starcie” tupraga.waw.pl** w osobnym artykule poświęconym rekrutacji, a także elementu graficznego w postaci baneru na górze strony głównej, który po kliknięciu przekierowywał do artykułu,



Rysunek 4. Zrzut ekranu banera na portalu tupraga.waw.pl.

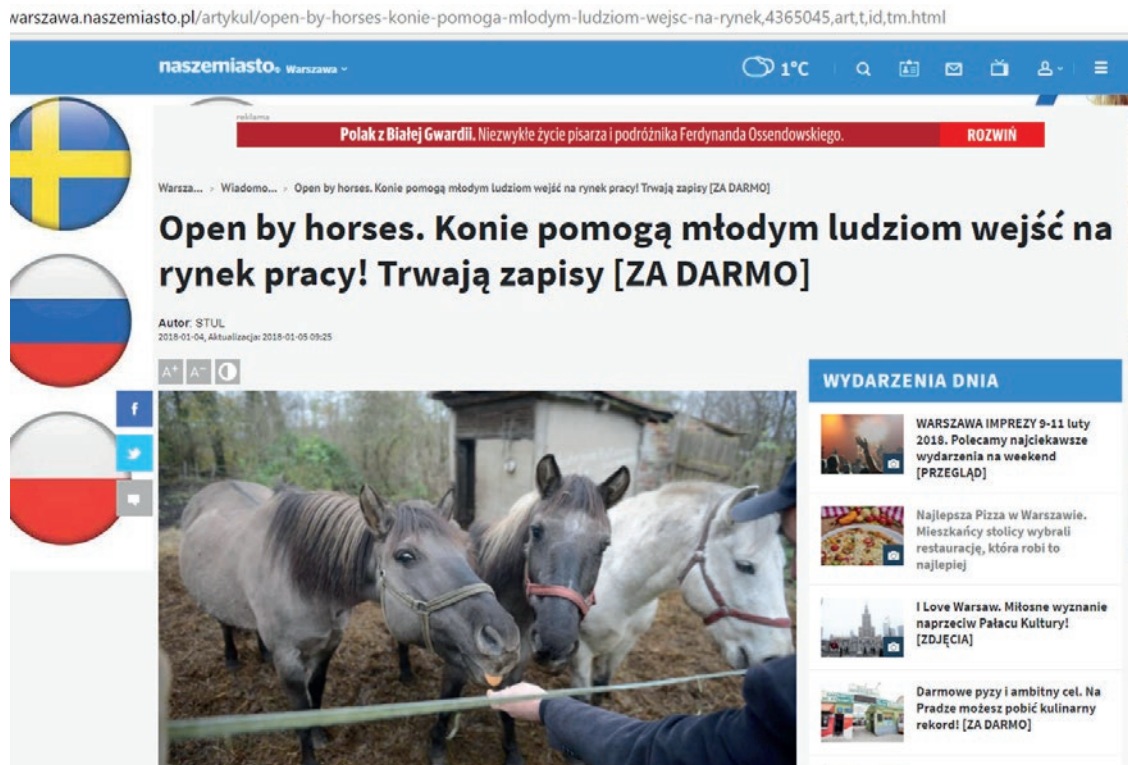
- **portalach ogłoszeniowych Gumtree, Olx, 4free.waw i innych,**

4free.waw.pl/informacja-417-dolacz-do-projektu-open-to-work



Rysunek 5. Zrzut ekranu ogłoszenia rekrutacyjnego z portalu 4freewaw.

- portalu **Nasze Miasto**, a także trzech innych lokalnych portalach z obszaru rewitalizowanego.



Rysunek 6. Zrzut ekranu ogłoszenia rekrutacyjnego z portalu warszawa.naszemiasto.pl

Materiały internetowe – notatka informacyjna

Open to work – projekt dla Ciebie

Czy to jest projekt dla Ciebie?

- Masz od 16 do 20 lat
- Mieszkasz w jednej z 3 dzielnic – Praga-Północ, Praga-Południe lub Targówek
- Chcesz określić swój cel zawodowy i zaplanować, jak go osiągnąć

Jeśli odpowiedziałeś TAK, to **Open to work** jest właśnie dla Ciebie!

Co zyskasz dzięki udziałowi w projekcie Open to work?

Open to work to bezpłatny projekt dzięki któremu:

- Poznasz siebie i swoje mocne strony jako pracownika
- Opracujesz konkretny plan na swój dalszy rozwój zawodowy
- Otrzymasz wsparcie specjalistów w wejściu na rynek pracy
- Przeżyjesz niezwykłą przygodę dzięki metodzie Open by Horses i warsztatom w asyście koni

Dodatkowo dla Was: koszulka Open to work, certyfikat i film-pamiątka z warsztatu Open by Horses oraz catering w trakcie dwudniowego warsztatu

Nabór: styczeń 2018

Mamy 14 miejsc.

ROZKŁAD JAZDY OPEN TO WORK

Rozmowa z psychologiem i doradcą zawodowym (1 godzina)

Czas: styczeń – marzec 2018

Jest to pierwsze spotkanie w projekcie, dzięki któremu wszyscy lepiej się poznamy. Spodziewaj się pytań, jakie masz dotychczas doświadczenia z pracą, jaka jest Twoja wymarzona praca, co szczególnie lubisz robić i co najlepiej Ci wychodzi. Będziecie także rozmawiać o Twoich planach na przyszłość i celach zawodowych, które sobie stawiasz. Ważne: Opowiedz nam o tym, co jest dla Ciebie naprawdę ważne. Zebrane podczas tej godziny informacje posłużą nam do tego, aby jak najlepiej przystosować dalsze działania do Twoich potrzeb. Im więcej i dokładniej nam powiesz, tym lepiej to zrobimy.

Dodatkowa możliwość – spotkanie z Twoimi bliskimi (1 godzina)

Czas: styczeń – marzec 2018

A może jest ktoś bliski w Twojej rodzinie lub otoczeniu – mama/tata/opiekun prawny, dziadek/babcia lub rodzeństwo, a może najbliższy przyjaciel/przyjaciół czy chłopak/dziewczyna – kogo chcesz włączyć do działań w tym projekcie? Mamy taką możliwość! Możemy zaprosić go na godzinne spotkanie i – poprosić o zgodę na Twój udział w projekcie, pomoc w jego trakcie, przekazać mu coś ważnego od Ciebie, jeśli będziesz tego chciał. Wszystko po to, żeby pomóc Ci jak najwięcej skorzystać z naszej oferty.

Warsztat Open by Horses

Czas: 24-25 marca 2018

Te 2 dni spędzimy w grupie wszystkich zakwalifikowanych uczestników. Będziemy wykonywać różne nietypowe zadania w ośrodku jeździeckim pod Warszawą. Naszymi trenerami będą... konie :) No dobrze, nie tylko. Większość zadań będziemy jednak wykonywać w towarzystwie tych zwierząt na hali, a później omawiać je z trenerami na sali szkoleniowej.

Pewnie zastanawiasz się teraz, czego możesz nauczyć się od konia...

Owszem, można... :) Te zwierzęta mają bardzo wyczułone zmysły (np. potrafią zobaczyć mikroruchy twarzy, a nawet oddech). Poprzez swoje reakcje na nasze zachowania (np. ucieczkę, odsunięcie się, podejście, pójście za nami) udzielają nam informacji, jak się porozumiewamy. Czy wykonując wspólne zadania mamy jasno postawiony cel? Jak reagujemy na sytuacje nietypowe? I jeszcze wiele innych.

Świetna przygoda i dużo ciekawych odkryć na swój własny temat w niezwykłej scenerii. Codziennie na miejsce i z powrotem dowieziemy Was busem.

Podczas warsztatów wszyscy uczestnicy otrzymają od nas:

- koszulki OPEN TO WORK
- komplet materiałów szkoleniowych
- certyfikat uczestnictwa
- film-pamiątkę z warsztatu
- z obiady oraz przekąski i napoje w ciągu dnia

Sesjach doradztwa (do 4 godzin)

Czas: marzec-czerwiec 2018

Te spotkanie z psychologiem i doradcą zawodowym pozwolą Ci opracować bardzo konkretny plan, jak osiągnąć Twoje cele zawodowe. Specjaliści pomogą Ci wspólnie zdecydować, jaką pracę warto wybrać i jakie powinny być kolejne kroki. Podpowiedzą Ci również, jak się motywować, żeby Ci się chciało działać na rzecz Twojego celu, a także gdzie szukać wartościowych szkoleń czy dodatkowego wsparcia. To, jak przebiegną te sesje, w dużym stopniu zależy od Ciebie. Plan, który powstanie, będzie Twoim planem, gotową mapą, co robić dalej.

Chcesz z nami pracować nad swoim rozwojem zawodowym?

Przyjdź. Napisz. Zadzwoń.

Centrum Młodych, Inżynierska 1/79

Fb.com/SposobnaSamodzielność

biuro@centrummlodych.pl

+48 799-960-000

Odpowiemy na wszystkie Twoje pytania i powiemy, co dokładnie trzeba zrobić, żeby dołączyć do Open to work.

Zapraszamy!

Aspekt prawny przyjaznej diagnozy zawodowej

W związku z obowiązującymi w naszym kraju przepisami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych koniecznie musimy pamiętać o obowiązkach, jakie nakłada na nas ustawodawca jako na realizatora takiej formy wsparcia młodych ludzi, jaką jest przyjazna diagnoza zawodowa.

Każda instytucja może mieć swoje dodatkowe regulacje w tym zakresie, jeśli jest taka możliwość, zawsze warto przed rozpoczęciem działań poradzić się prawnika. Punktem wyjścia do prawidłowego zabezpieczenia praw osoby diagnozowanej oraz jej bliskich jest przygotowanie następujących dokumentów:

- **zgody na udział w procesie diagnozy osoby niepełnoletniej:** taką zgodę podpisuje w imieniu uczestnika jego rodzic lub opiekun prawny,
- **zgody na udział w procesie diagnozy osoby pełnoletniej:** osoby, które ukończyły 18 lat mają prawo samodzielnie decydować o dysponowaniu swoimi danymi osobowymi,
- **zgody na udział w spotkaniu konsultacyjnym dla osoby bliskiej:** chcąc uprościć procedury pozyskiwania zgód w naszym projekcie przyjęliśmy, że na takie spotkania przyjmujemy tylko osoby pełnoletnie, gdyby jednak sytuacja wymagała zmiany tej decyzji i rozszerzenia formuły spotkań także dla osób niepełnoletnich, wówczas konieczne jest również pozyskanie zgody na udział w konsultacji rodziców uczestnika.

Jeśli planujemy wykonywać dokumentację fotograficzną lub filmową (a powstanie filmu jest jednym z elementów warsztatów Open by Horses), należy również pozyskać zgodę uczestnika lub jego opiekuna prawnego na **udostępnianie jego wizerunku**.

Propozycje wzorów zgód dla uczestników i osób bliskich

Zgoda dla osoby pełnoletniej: Pakiet Diagnosty strona nr 14

Zgoda dla osoby niepełnoletniej: Pakiet Diagnosty strona nr 17

Zgoda na udział w jednorazowej konsultacji: Pakiet Diagnosty strona nr 20



Diagnoza 1. etap: Konsultacje wstępne

Idea konsultacji wstępnych

W celu uzyskania pełniejszego obrazu każdej z osób oraz zebrania informacji o „stanie początkowym” adresata (poziom wiedzy o sobie, z jakim osoba zaczyna cały proces) zaplanowano **wstępne konsultacje indywidualne**. Nasz pomysł wyróżnia **praca tandemowa specjalistów** – podczas tego samego spotkania konsultację z uczestnikiem równocześnie odbywają psycholog i doradca zawodowy. Naszym zdaniem ta modyfikacja zrobi istotną różnicę w tempie i skuteczności diagnozy.

Chcemy też podkreślić, że opieramy się na budowaniu osobistej relacji z adresatem/adresatką wsparcia – bo jest to czynnik warunkujący utrzymanie osoby w dłuższym kontakcie. Nie jest to idea innowacyjna sama w sobie, wyjątkowa jest natomiast możliwość jej rzeczywistego zastosowania konkretnie dla tego odbiorcy.

Praca w tandemie to szansa na stworzenie bardziej kompleksowego profilu zawodowego, oszczędzenie uczestnikowi diagnozy konieczności opowiadania podobnych treści po kilka razy kolejnym diagnostom. Tym samym jest to oszczędność czasu, zarówno dla diagnostów jak i dla samej osoby diagnozowanej.

Osoby współpracujące przy tworzeniu profili zawodowych często borykają się z co najmniej kilkoma barierami – niekompatybilną dokumentacją, brakiem jasno i wspólnie zarysowanych celów diagnozy, problemami z przekazywaniem dalej informacji o już pozyskanych danych (zarówno ze względu na aspekty prawne i etyczne, jak i czysto codzienne problemy z komunikacją). W przypadku tak zorganizowanego tandemowego spotkania konsultacyjnego specjaliści posługują się albo takimi samymi wzorami dokumentów, albo komplementarnymi. Cel mają jeden – na podstawie wywiadu przygotować **Opis Predyspozycji Zawodowych** osoby diagnozowanej.

Schemat Opisu Predyspozycji Zawodowych

Schemat Opisu Predyspozycji Zawodowych: Pakiet Diagnosty strona nr 32

Na **jednorazowe konsultacje** prowadzone przez tandem diagnostów zaproszone zostaną też osoby bliskie adresatów – czyli szeroko rozumiany system rodzinny. Oczywiście, jeśli uczestnik wyrazi taką chęć i gotowość, choć jest to decydowanie model rekomendowany.

Przy okazji spotkań z bliskimi uczestników chcemy pogłębić wiedzę o najbliższym otoczeniu adresatów, środowisku i relacjach, w jakich funkcjonuje. Wszystko po to, by lepiej zrozumieć ich sytuację, a także – w miarę możliwości – zawrzeć z rodziną **pisemny kontrakt**. Zalecamy, aby był to kontrakt pisemny, jednak w przypadku oporu nie należy naciskać. Ważniejsze od uzyskania pisemnej zgody rodziny lub innych bliskich osób jest zbudowanie ich motywacji do współpracy z diagnostami i wsparcia uczestnika projektu. Należy pamiętać, że celem nadrzędnym takiego sojuszu będzie zapewnienie uczestnikowi wsparcia rodziny w jego pracy nad sobą i swoją sytuacją zawodową.

Cele konsultacji z uczestnikiem

Celem **konsultacji wstępnej z uczestnikiem** jest:

- poznanie osoby, która wchodzi do procesu diagnostycznego,
- sprawdzenie jak wchodzi w kontakt i jak się komunikuje w trakcie spotkania,
- sprawdzenie motywacji do wejścia i pozostania w procesie diagnostycznym,
- rozpoznanie jej doświadczeń edukacyjnych i zawodowych,
- rozpoznanie planów zawodowych, także poziomu ich skonkretyzowania oraz określenia w czasie,
- zebranie informacji o pasjach i zainteresowaniach,
- zebranie informacji o mocnych i słabych stron osoby, a także tego na ile jest ich świadoma i wstępna diagnoza adekwatności jej samooceny,
- przygotowanie Opisu Predyspozycji Zawodowych.

Aby ułatwić diagnostom zbieranie informacji na temat uczestnika, a także po spotkaniu umożliwić im porównanie zebranych danych i zderzenie perspektyw przygotowaliśmy **kwestionariusz obserwacji uczestnika** oraz **kwestionariusz wywiadu wstępnego**.

Materiały diagnostyczne do konsultacji wstępnych

Kwestionariusz wywiadu wstępnego: Pakiet Diagnosty strona nr 21
Kwestionariusz obserwacji uczestnika: Pakiet Diagnosty strona nr 31

Przygotowanie do konsultacji z uczestnikiem

Pierwsze spotkanie z osobą diagnozowaną to zawsze pewna niewiadoma. Nie wiemy, z jakimi problemami przyjdzie, czy dobrze zrozumiała informacje rekrutacyjne, czy będzie miała oczekiwania adekwatne do naszych możliwości. Na to kto i jak nastawiony do nas przyjdzie koniec końców mamy niewielki wpływ. Dlatego najlepsze, co możemy zrobić, to odpowiednio przygotować się do procesu diagnostycznego. Szczególnie, że w przypadku pracy w tandemie dodatkowym elementem, który nam dochodzi, jest skuteczna i odpowiednia komunikacja ze współpracownikiem.

Bez względu na to, jak dobrze znacie się w tandemie psycholog – doradca zawodowy rekomendujemy spotkać się jeszcze przed realizacją konsultacji i uzgodnić warunki współpracy w trakcie sesji. Najlepsi aktorzy, standuperzy i kabareciarze występujący przed publicznością zawsze podkreślają, że najlepsza improwizacja, to improwizacja szczegółowo rozplanowana przed występem. Ta reguła działa również w poradnictwie.

FAQ specjalistów, czyli najczęstsze pytania

- **Jak prowadzona będzie sesja?**

W zależności od preferencji możecie uzgodnić, że jedna osoba prowadzi sesję, a druga włącza się z pytania w uzgodnionych wcześniej momentach. Możecie także podzielić się pytaniami lub obszarami, za które każde z Was będzie odpowiedzialne i wtedy ta część spotkania poświęcona danemu zagadnieniu będzie „Wasza”.

- **Czy operujecie wspólnym językiem?**

Każdy psycholog i każdy doradca zawodowy może pracować w trochę innym nurcie i posługiwać się specyficznym słownikiem pojęć, niekoniecznie uniwersalnym. Dlatego zalecamy poświęcić chwilę na prześledzenie, czy w podobny sposób rozumiecie słowa-kłucze np. dotyczące obszarów badanych w trakcie pierwszej konsultacji.

- **Jak reagujecie na sytuacje kryzysowe?**

Przezorny zawsze ubezpieczony. Poświęćcie chwilę w Waszym zespole na pomyślenie, co dla Was może stanowić w tym procesie trudność, a co może generować trudne emocje u uczestnika. Zapiszcie je i zastanówcie się, jakie są możliwe rozwiązania tych sytuacji, co można zrobić, żeby redukować napięcie i wreszcie jak możecie się nawzajem wspierać, jeśli pojawi się temat trudny dla któregoś z Was. Na tym etapie projektu OPEN TO WORK nie zaplanowaliśmy wprowadzić superwizji, ale zdecydowanie zalecamy pozostawanie w kontakcie z kimś, kto po takich spotkaniach może Was wesprzeć merytorycznie czy po prostu „odgadać” i pomóc z dystansem spojrzeć na zabrane informacje.

Scenariusz konsultacji z uczestnikiem

W spotkaniu biorą udział **psycholog i doradca zawodowy oraz uczestnik diagnozy**.

Spotkanie trwa od **45 do 60 minut**.

Struktura spotkania

- Powitanie.
- Przypomnienie, o co chodzi w projekcie, jakie są planowane działania, jaki jest cel poszczególnych etapów i całości.
- Zapytanie, co przyciągnęło uczestnika/uczestniczkę do projektu i czego się po nim spodziewa.
- Zebranie potrzebnych informacji w dowolnej kolejności.
- Podziękowanie za udział w spotkaniu.

Na początku witamy się z uczestniczką/uczestnikiem:

Cieszymy się, że przeszedłeś/przyszłaś do nas.

Przedstawiamy siebie i swoje role w projekcie. W przypadku uczestników pełnoletnich – informujemy, że możemy sobie mówić po imieniu. Nie jest to obowiązkowe. Najważniejsze, żeby uczestnik/uczestniczka czuł(a) się możliwie swobodnie. Proponujemy coś do picia. Mówimy, że dzisiejsze spotkanie służy temu, żebyśmy mogli lepiej się poznać. Ważne, żeby miejsce spotkania było przyjazne, estetyczne, zapewniało komfort rozmowy.

Na koniec pamiętamy o podziękowaniu za udział w spotkaniu:

Dziękujemy za to, że przyszedłeś/przyszłaś do nas i opowiedziałaś/opowiedziałeś nam (tyle) o sobie.

Kwestionariusz obserwacji uczestnika

Ocena w skali 1-10:

- motywacja do pracy w projekcie,
- utrzymywanie kontaktu wzrokowego przez uczestnika/uczestniczkę,
- otwartość uczestnika/uczestniczki w kontakcie,
- znajomość swoich mocnych stron,
- znajomość swoich słabych stron.

Wywiad wstępny

- dotychczasowa edukacja,
- plany zawodowe (również ich horyzont czasowy, poziom skonkretyzowania),
- doświadczenia z pracą zarobkową,
- pełnoletnia bliska osoba wspierająca,
- zaangażowanie na rzecz swoich zainteresowań/pasji,
- mocne strony (jak osoba o tym mówi, czy to są jej przekonania, czy innych ludzi o niej),
- słabe strony (jw.),
- znaczenie przypisywane pracy zawodowej,
- spójność między planami osobistymi a oczekiwaniami najbliższych.

Pytania do uczestnika

- Co Cię przyciągnęło do projektu?
- Jak trafiłaś/trafiłeś do projektu? Skąd się o nim dowiedziałaś/wiedzieliście?
- Ile masz lat i gdzie chodzisz do szkoły? Gdzie się wcześniej uczyłaś/uczyliście?
- Na czym Ci zależy w projekcie? Czego chcesz się nauczyć/dowiedzieć?
- Czym się interesujesz? Co lubisz robić?
- Czy masz jakieś plany na przyszłość zawodową? Jakie one są? Co rozważasz? Dlaczego to wybrałaś/wybrałeś?
- Jak chcesz to osiągnąć? Jak chcesz dojść do tego?
- Czy przewidujesz, że coś może Ci przeszkodzić w realizacji Twoich planów? Co to może być?
- Co się wtedy stanie? Jak możesz sobie poradzić?

- Czy miałeś/miałaś już kontakt z doradcą zawodowym? A z psychologiem? Jak to wspominasz?
- Chcemy zaprosić do projektu bliską Ci osobę i porozmawiać o tym, jak mogłaby Cię wspierać w projekcie i na Twojej drodze zawodowej – czy masz pomysł, kto mógłby to być?
- Jak widzisz swoje mocne strony? Co lubisz w sobie?
- Jak widzisz swoje słabe strony? Czego w sobie nie lubisz? Co może być dla Ciebie obszarem do pracy?
- Czy pracowałeś/pracowałaś już kiedyś zarobkowo? W jakim charakterze? Jak to wspominasz?

Konsultacje z uczestnikiem kończą się zebraniem informacji, które służą diagnostom do opracowania dla każdego adresata **Opisu Predyspozycji Zawodowych**. Dokument ten będzie stanowił podstawę sprawozdania zbiorczego dla trenerów Open by Horses, które pozwoli im jeszcze lepiej dopasować strukturę warsztatu i ćwiczenia do potrzeb uczestników. Równocześnie sygnalizuje pierwsze intuicje i kierunki, na jakich powinna być oparta dalsza współpraca diagnostyczna z każdą z osób.

Dodatkowym narzędziem, z którego mogą skorzystać diagności podczas spotkań indywidualnych z adresatami, jest test predyspozycji zawodowych **e-Zamek**. Test dostępny jest bezpłatnie na portalu www.e-zamek.pl. Rekomendujemy wykorzystanie do diagnozy wersji papierowej. Można ją pobrać ze strony w postaci pliku PDF. W przeciwieństwie do wersji on-line, kwestionariusz papierowy daje diagnoście możliwość analizy poszczególnych pozycji testowych i odpowiedzi badanego. Test wykonany komputerowo udostępnia diagnoście tylko wynik końcowy. Wykonanie testu zajmuje ok. 40 minut i jest on samodzielnie wypełniany przez osobę podlegającą diagnozie.

Jednorazowa konsultacja z osobą bliską

Pomysł na dołączenie tego elementu do modelu przyjaznej diagnozy zawodowej wynika z obserwacji raportów i dokumentów analizujących sposób prowadzenia poradnictwa zawodowego w szkołach. Jednym z wniosków podnoszonych przez autorów jest potrzeba/konieczność zaangażowania rodziców i opiekunów prawnych w proces doradztwa zawodowego, aby zwiększyć skuteczność jego oddziaływania i zwiększyć szansę na sukces w realizacji wypracowanego z diagnostą planu rozwoju zawodowego.

Na potrzeby projektu OPEN TO WORK poszerzyliśmy definicję osoby bliskiej. Rozumiemy ją jako ważną i w miarę możliwości bezpieczną dla uczestnika osobę pełnoletnią, która może go wesprzeć w przejściu przez proces diagnozy. Tak rozumianą osobą bliską może być rodzic, opiekun prawny (np. rodzic zastępczy), dziadek/babcia, macocha/ojczym, partner/partnerka, rodzeństwo, ewentualnie (do rozpatrzenia w indywidualnych przypadkach) przyjaciel/przyjaciółka lub jakiś inny dobry dorosły, grający ważną rolę w życiu młodego człowieka (np. wychowawca w świetlicy socjoterapeutycznej). Taka definicja obejmuje szeroko rozumiany system rodzinny uczestnika, a także osoby znaczące w jego życiu, które nie są z nim związane więzami krwi. Liberalne podejście do tego, kim jest osoba bliska ma szczególne znaczenie w przypadku dzieci z rodzin ze środowisk defaworyzowanych czy osób z domów dziecka, gdzie struktura i historie rodzinne bywają nieraz bardzo skomplikowane i niejednoznaczne.

Na potrzeby projektu OPEN TO WORK przyjęliśmy, że osoba, z którą zawieramy kontrakt

powinna być pełnoletnia. Podstawą przyjaznej diagnozy zawodowej jest przede wszystkim elastyczność. Dlatego w uzasadnionych przypadkach widzimy sens włączenia w proces wsparcia również osób niepełnoletnich.

Spotkanie z osobą bliską odbywa się jedynie w przypadku, gdy uczestnik diagnozy **życzy sobie takiego rodzaju współpracy.**

Cele konsultacji z osobą bliską

Celem konsultacji z osobą bliską uczestnika jest:

- poznanie sytuacji rodzinnej uczestnika lub wpływu znaczących osób spoza środowiska rodzinnego na jego życie,
- prośba o wsparcie go podczas procesu diagnostycznego i negocjowanie zakresu udzielonego wsparcia,
- rozmowa o mocnych i słabych stronach uczestnika,
- rozmowa o przekonaniach i oczekiwaniach osoby bliskiej dotyczących przyszłości zawodowej uczestnika.

Spotkanie kończy się **zawarciem kontraktu**, w którym osoba bliska deklaruje udzielenie wsparcia uczestnikowi diagnozy.

Scenariusz spotkania z osobą bliską

Kto uczestniczy w spotkaniu: **psycholog, doradca zawodowy, bliska osoba** wskazana przez uczestnika/uczestniczkę i ew. uczestnik/uczestniczka projektu

Spotkanie trwa ok. **60 minut.**

Proponujemy, żeby osobą wspierającą była osoba pełnoletnia (w przypadku niepełnoletniego uczestnika/niepełnoletniej uczestniczki – rodzic lub opiekun prawny lub inna dorosła osoba za zgodą rodziców/opiekunów prawnych) wybrana przez uczestnika/uczestniczkę, z którą ma dobre relacje; może to być też chłopak lub dziewczyna (partner/partnerka), przyjaciel lub przyjaciółka

Plan spotkania

- Powitanie i podziękowanie za przyjście
- Przedstawienie siebie i swoich ról w projekcie
- Przedstawienie charakteru całego projektu, jego składowych, głównego celu oraz celu tego spotkania

Chcemy porozmawiać o możliwościach wsparcia X w czasie trwania tego projektu i jeśli to możliwe – na drodze jego/jej rozwoju zawodowego

- Rozmowa na temat wsparcia/wspierania – jak to wspieranie jest rozumiane, jak się je okazuje, jak wygląda obecnie, czy jest wystarczające, czy coś wymaga modyfikacji/zmiany? (jak obie strony to widzą? – jeśli jest również uczestniczka/uczestnik).

- Rozmowa o mocnych stronach uczestnika/uczestniczki projektu.
- Rozmowa o słabych stronach/obszarach do pracy uczestnika/uczestniczki projektu.
- Jeśli w wypowiedziach bliskiej osoby pojawiają się sygnały zaniepokojenia/lęku – zaproszenie do odpowiedzenia o tym, co za nimi stoi.
- Wyjaśnienie idei warsztatu z końmi, zapowiedź terminu warsztatu i zwrócenie uwagi, że będą to bardzo intensywne dwa dni pracy dla uczestnika/uczestniczki projektu.
- Zawarcie kontraktu dotyczącego wsparcia uczestnika/uczestniczki (najczęściej ustny, pisemny, jeśli diagności intuicyjnie wyczują taką potrzebę).

Jeśli w trakcie rozmowy z osobą bliską diagności pozyskają dodatkowe ważne informacje o uczestniku, warto je również uwzględnić w przygotowywanym Opisie Predyspozycji Zawodowych.

Propozycja pisemnego lub ustnego kontaktu z bliską osobą

Decyduję się wspierać (wpisać imię i ew. nazwisko) w czasie trwania projektu OPEN TO WORK (wpisać ew. zakres czasowy).

Data i podpis bliskiej osoby

Konsultacje z osobami bliskimi:

Z dziennika realizatora innowacji OPEN TO WORK

Kontakt z osobami bliskimi okazał się bardzo pomocny w procesie diagnozy. Podstawowym celem diagnostów w tej fazie była pomoc uczestnikowi w zauważeniu jego zasobów (także tych tkwiących w jego relacjach z bliskimi osobami), które mogły kazać się dźwignią w dalszej efektywnej pracy.

Zawieranie sojuszu z bliską osobą uczestnika/uczestniczki projektu jest jedną z najważniejszych rekomendacji do wykorzystania w przyszłości w pracy z młodzieżą i młodymi dorosłymi. Ważne jest jednak przy tym odpowiednie przygotowanie diagnostów – wiedza i kompetencje z zakresu pracy z parą/diadą/systemem rodzinnym.

W naszych konsultacjach z bliską osobą wspierającą w części przypadków, na wyraźne życzenie, brali udział również uczestnicy projektu. Podczas takich spotkań dało się zauważyć specyficzną dynamikę relacji. Niekiedy okazywało się, że para (matka-córka; dziewczyna-chłopak) potrzebuje szybkiej interwencji psychologicznej o charakterze korekcyjnym (np. wyjaśnienie zaszłości w kontakcie, omówienie niedomówień w relacji, komunikacja na temat wzajemnych oczekiwań, rozmowa o trudnych wzajemnych emocjach, itd.), żeby wsparcie mogło być dawane efektywnie.

Najczęściej osobami wspierającymi były matki (w przypadku osób nieletnich praktycznie nie było innej możliwości, jak wskazanie rodzica). Jedna osoba wskazała jako wsparcie panią pedagog ze świetlicy środowiskowej, jedna – swoją przyjaciółkę, dwie osoby – swoje sympatie (chłopaków/partnerów). Wszystkie osoby bliskie przyszły na spotkanie. Istotne w tym procesie było wyjaśnienie, w jakim celu się spotykamy, czego dotyczy projekt, jaka jest rola diagnostów. W przypadku jednej osoby, która do kontaktu wskazała partnera okazało się, że konieczne było kilka spotkań, ich relacja jako pary wymagała wsparcia.

Matki starały się opowiedzieć o rodzajach wsparcia, jakie okazują swoim dzieciom, niektóre z nich podkreślały konieczność autonomii swoich dzieci, inne chciały mieć kontrolę nad wyborami swoich dzieci. Zdarzało się, że rodzic najpierw sam potrzebował wsparcia i wysłuchania swoich obaw co do przyszłości dziecka. Dopiero na kolejnej konsultacji można było podjąć temat sposobów wspierania dziecka. W innym przypadku okazało się, że perspektywa przedstawiana przez dziecko jest krzywdząca dla matki i ważne było poznanie obu punktów widzenia, by móc wyciągnąć wnioski co do relacji. Zderzenie i zrozumienie dwóch spojrzeń na sytuację rzucało nowe światło na relację rodzinną i sprawiło, że diagności lepiej mogli zrozumieć osobę biorącą udział w projekcie.

Współpraca z trenerami Open by Horses

Diagności pracujący z adresatami i ich bliskimi w ramach konsultacji wstępnych przygotowują raport z przeprowadzonych konsultacji dla trenerów warsztatów Open by Horses.

Przykładowy raport powinien zawierać:

- uszczegółowiony opis grupy uczestników z uwzględnieniem ich celów, potrzeb, trudności i oczekiwań względem dalszego przebiegu procesu diagnozy, zanonimizowany
- informacje o ewentualnych obszarach wrażliwych, które należy poruszać ostrożnie lub pominąć w strukturze warsztatu,
- informacje dot. doświadczeń zawodowych grupy oraz ich postaw wobec pracy i zatrudnienia,
- rekomendację obszarów do pracy warsztatowej.

Sprawozdanie dla trenera

Sprawozdanie diagnosty: Pakiet Diagnosty strona nr 39

Sprawozdanie diagnosty:

Z dziennika realizatora innowacji OPEN TO WORK

Etap ten można pominąć na wyraźne życzenie trenera. W trakcie testowania osoby prowadzące warsztat Open by Horses zauważyły, że otrzymany raport utrudnił im zachowanie wobec uczestników potrzebnej im do prowadzenia facylitacji procesu neutralności. Jednak w toku wewnętrznych dyskusji doszliśmy do wniosku, że zależy to tak naprawdę od indywidualnych preferencji trenera. Dla jednego uzyskane informacje będą wiedzą, która dodatkowo pozwoli mu sprofilować ćwiczenia i dyskusję zogniskowaną do grupy, inny będzie chciał rozpocząć proces z „białą kartą”. Obydwa podejścia są dopuszczalne, dopóki przyjęta strategia przyczynia się do optymalizacji procesu diagnozy.

A large, light orange silhouette of a horse's head is positioned in the background, facing right. The silhouette is composed of several overlapping, semi-transparent shapes that form the outline of the horse's head, including the ear, eye, and jawline.

**Diagnoza 2. etap:
Warsztat Open by Horses**

Idea warsztatu Open by Horses

Warsztat Open by Horses to **facylitowany warsztat autodiagnostyczny w asyście koni**. W praktyce polega on na tym, że uczestnicy w małych, 6-8-osobowych grupach, wykonują proste ćwiczenia na haliz końmi, np. obserwacja stada, pokonywanie przeszkód z koniem indywidualnie lub w zespołach, a następnie wracają na salę szkoleniową i przy wsparciu trenera-facylitatora dzielą się na forum swoimi spostrzeżeniami i przemyśleniami na temat przeżytych sytuacji. W kolejnym kroku podejmują próbę odniesienia tych doświadczeń do swojego codziennego funkcjonowania w życiu. Zajęcia są tak zaprojektowane, aby dostarczyć uczestnikom serii nietypowych przeżyć, a następnie skłonić ich do refleksji nad swoimi zachowaniami, strategiami poznawczymi i komunikacyjnymi. Rolą trenerów jest stymulowanie i facylitowanie procesu poprzez zadawanie odpowiednio dobranych pytań. Tak zaprojektowana sytuacja szkoleniowa pozwala uczestnikom odkryć swój sposób myślenia o sobie i innych ludziach, swoje atuty i bariery interpersonalne, przeanalizować umiejętność pracy w grupie i sposoby wchodzenia w relacje, zidentyfikować własny styl przywódczy. Stwarza bezpieczną przestrzeń do eksperymentowania i testowania nowych zachowań, które osoby biorące udział w warsztacie chciałyby opanować.

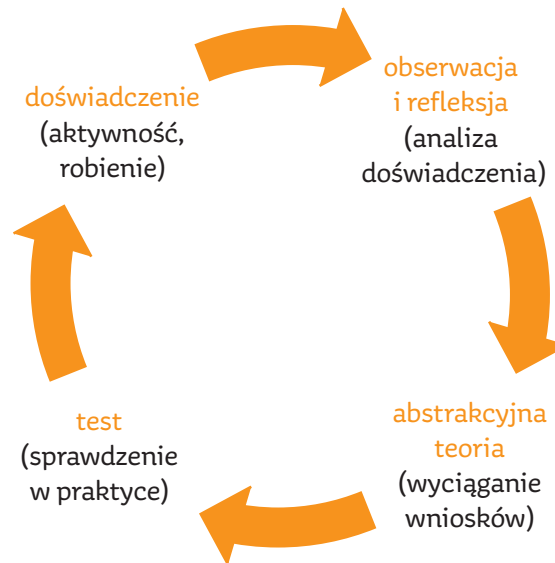
Zajęcia prowadzone metodą Open by Horses bazują na naturalnych instynktach koni oraz pracy w kontakcie z nimi. Zwierzęta te jako istoty stadne o rozbudowanej hierarchii społecznej i przystosowane ewolucyjnie do uciekania przed drapieżnikami wykształciły umiejętność szybkiego rozpoznawania sygnałów niewerbalnych i niespójności w zachowaniu przy jednoczesnej niewrażliwości na ludzkie gry społeczne i maski autoprezentacyjne. Dzięki temu reagują natychmiast, dając jednoznaczne i bezinteresowne odpowiedzi na to, co robią uczestnicy szkolenia.

Dzięki zachowaniu odpowiedniej równowagi pomiędzy teorią, praktyką i doświadczeniem, współpracy z niezwykle „trenerami”, jakimi są konie oraz nieoceniającej metodyce pracy Open by Horses pozwala znacząco skrócić proces uczenia się (do 1-2 dni warsztatowych) i w sposób bezpieczny dotrzeć do ważnych osobistych wniosków. Odkrycia uczestników nt. siebie samych z warsztatów Open by Horses stanowią znakomitą podstawą do dalszej indywidualnej pracy nad rozwojem rozpoznanych w trakcie szkolenia obszarów.

Model Uczenia się Przez Doświadczenie

Podstawą merytoryczną metody Open by Horses jest Model Uczenia się Przez Doświadczenie. Autorem koncepcji cyklu uczenia się przez doświadczenie jest David Kolb. Przez lata zajmował się on tematyką uczenia, a jego model uczenia się należy do kanonu merytorycznego wielu uznanych programów szkoleniowych. Koncepcja odwołuje się do zdobyczy naukowych i klasyków światowej psychologii – do teorii Johna Deweya, Kurta Lewina czy Jeana Piageta.

W ramach tzw. cyklu Kolba uczenie się jest rozumiane jako sekwencja powtarzających się etapów, w których kluczowe znaczenie ma doświadczanie. Upraszczając sednem modelu jest założenie, że kiedy uczymy się czegoś nowego, modyfikujemy nasze wcześniejsze doświadczenia, a te nowe doświadczenia mają wpływ na percepcję i nabywanie kolejnych doświadczeń w przyszłości.



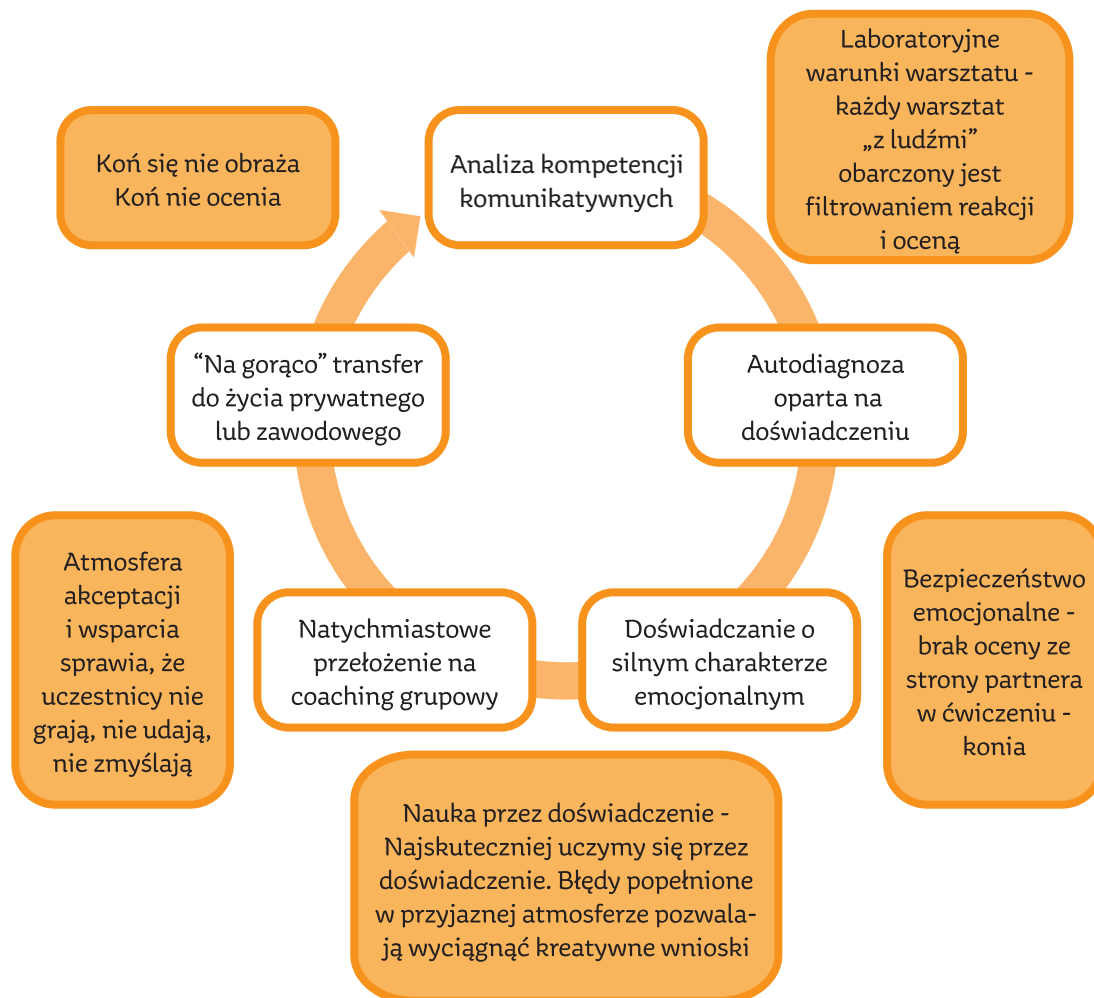
Rysunek 7. Model Uczenia się Przez Doświadczenie tzw. cykl Kolba.

W tej sekwencji uczenia się wyróżniamy:

- **Doświadczenie** – to coś, co przeżywamy w danej chwili. Wiąże się ono z aktywnością, robieniem czegoś.
- **Obserwacja i refleksja** – polega na analizie doświadczenia, stopklatce i refleksji nad wykonywaną aktywnością.
- **Abstrakcyjna teoria** – wyciąganie wniosków, uogólnienie zauważonych wzorców i prawidłowości, układanie ich w spójną całość.
- **Test** – jest to etap przetestowania nowych zachowań na podstawie wniosków wyciągniętych z doświadczenia. Polega na eksperymentowaniu, sprawdzaniu nowych umiejętności w praktyce.

Kiedy przyjrzymy się temu cyklowi dokładniej, okazuje się, że każdy z nas przechodzi wielokrotnie przez podobne sekwencje na co dzień. Mniej lub bardziej świadomie nabywamy w ten sposób nowe kompetencje lub rozwijamy już posiadane. Jest to najbardziej naturalny sposób uczenia się.

Model uczenia się stosowany w ramach warsztatów Open by Horses odnosi się przede wszystkim do nauki w oparciu o osobiste doświadczenie oraz przeżywane w związku z nim na bieżąco emocje.



Rysunek 8. Model uczenia się na warsztacie Open by Horses.

Cele warsztatu Open by Horses

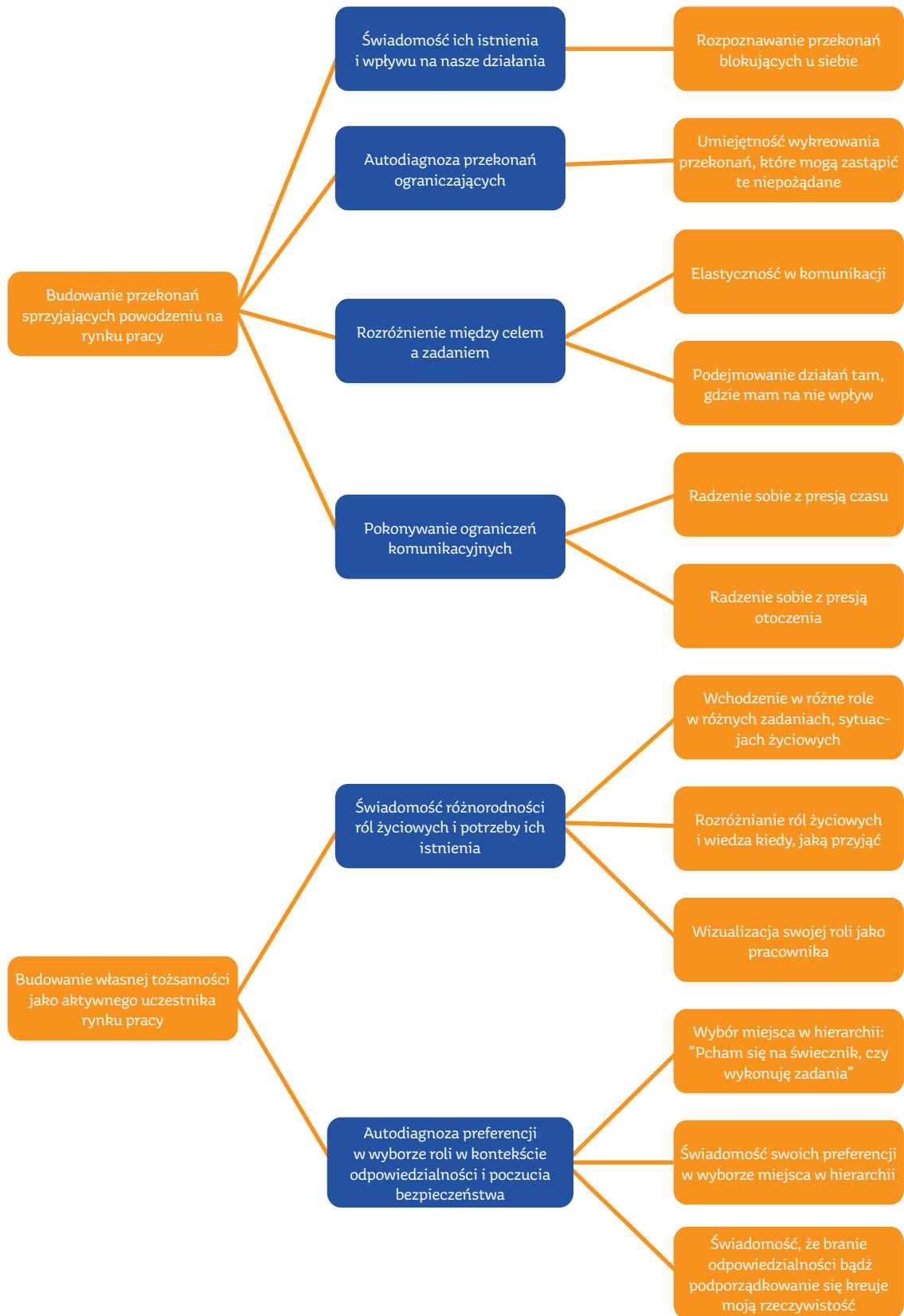
Warsztat Open by Horses prowadzony jest z uwzględnieniem profili uczestników zebranych w trakcie konsultacji indywidualnych. Zakłada przede wszystkim poszerzenie świadomości młodych osób w zakresie znajomości własnych wzorców i strategii komunikacyjnych oraz preferowanych stylów wchodzenia i pozostawania w relacji.

Ćwiczenia z koniem pokazują szybko i bardzo wyraźnie, na ile dana osoba jest spójna w komunikacji i jak kształtuje się jej pewność siebie. Żeby cokolwiek z koniem „dokonać”, trzeba być spójnym w komunikacji. Nauka na warsztatach Open by Horses przebiega również tak szybko, że trenerzy zachowują wobec uczestników postawę nieoceniającą i stwarzają im przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami i dochodzenia samemu do wniosków. A koń nie ocenia, bo nie potrafi, nie można się z nim pokłócić czy wejść w dyskusję, po prostu reaguje zgodnie ze swoimi naturalnymi instynktami – dlatego udzielana przez niego informacja zwrotna jest tak skuteczna i trudna do wyparcia. Ponieważ konie są autentyczne i spójne w swoich reakcjach, są też najlepszymi nauczycielami autentyczności w relacjach. Autentyczność jest z kolei warunkiem poznania siebie samego/siebie samej i dania się poznać innym (tu: osobom zaufanym, diagnostom).

Warsztat ma charakter doświadczeniowy. Pierwszy dzień warsztatu poświęcony jest głównie na poznawanie siebie oraz siebie w relacji z innymi. Drugi dzień warsztatu skoncentrowany jest na odnoszeniu wykonywanych zadań do sytuacji zawodowych, odnajdywaniu się w pracy, preferowanych rolach i wyobrażeniach na jej temat.

Szczegółowe cele warsztatu Open by Horses to:







Rysunek 9. Cele warsztatu Open by Horses.

Produktem pracy trenerów na tym etapie przyjaznej diagnozy zawodowej jest również:

- pozyskanie materiałów filmowych z warsztatów do dalszej analizy indywidualnej z każdym z uczestników
- obserwacja grupy i jednostek w sytuacjach nietypowych oraz zawarcie swoich sugestii w zbiorczym sprawozdaniu trenera przygotowywanym przez obydwu trenerów dla diagnostów

Sprawozdanie trenera

**Sprawozdanie trenera Open by Horses dla diagnostów:
Pakiet Diagnosty strona nr 38**

Przygotowanie warsztatów Open by Horses

Przygotowanie warsztatów Open by Horses składa się z dwóch elementów: pracy wykonanej przez trenerów przed realizacją warsztatów oraz przeprowadzenia warsztatu i jego udokumentowania w postaci sprawozdania dla diagnostów.

Przygotowanie do warsztatu Open by Horses rozpoczyna się od:

1. Określenia lub zbadania **potrzeb** grupy uczestników.
2. Wyznaczenia na podstawie potrzeb **celów**, które będą realizowane na warsztacie.
3. Określenia **umiejętności**, które uczestnik ma nabyć w drodze do osiągnięcia celów.
4. Określenia zakresu **wiedzy** potrzebnej uczestnikom do zrozumienia zagadnień poruszanych na warsztacie.
5. Określenia **zachowań** uczestników, które pozwolą ocenić przyswojenie wiedzy lub nabycie umiejętności.
6. Dostosowania lub wykreowania **ćwiczeń** do realizacji postawionych celów.
7. Stworzenia szkicu prawdopodobnego przebiegu dyskusji zogniskowanej. Przygotowanie pytań pewnych oraz pomocniczo **pytań**, które mogą doprowadzić do wniosków zgodnych z wyznaczonymi celami.
8. Przygotowanie **materiałów teoretycznych** dla uczestników.
9. Przygotowanie **materiałów** drukowanych do **ćwiczeń**.
10. Przygotowanie **skryptu trenera**.

Dobrze rozplanowany warsztat z odpowiednio zaprojektowanymi ramami i strukturą to podstawa sukcesu warsztatów autodiagnostycznych.

Warsztaty Open by Horses prowadzone są w małych grupach – najlepiej 6-8 osób. Zajęcia prowadzi **2 trenerów**. Jeden z nich jest odpowiedzialny w trakcie warsztatów za opiekę nad zwierzętami, przygotowanie ich do kolejnych ćwiczeń z uczestnikami oraz uważną obserwację, czy nie dzieje się z nimi nic złego w trakcie trwania zajęć. To on odpowiada za aranżację hali do wykonywanych zadań (np. przygotowanie rekwizytów, ustawienie przeszkód, wygrodzenie przestrzeni do pracy). Nagrywa również cały przebieg ćwiczeń, aby w ten sposób przygotować dalszy materiał do pracy dla uczestników i diagnostów. Po wykonaniu swoich podstawowych obowiązków wraca na salę, by wesprzeć drugiego trenera w prowadzeniu szkolenia.

Drugi z trenerów bierze na siebie główny ciężar związany z realizacją programu na sali. Prezentuje modele teoretyczne, które mają wesprzeć uczestników w lepszym zrozumieniu siebie, swoich emocji i zachowań (np. model komunikacji werbalnej i niewerbalnej, koncept strefy komfortu, itd.) oraz efektywniejszej integracji wiedzy i umiejętności zdobywanych w kontakcie ze zwierzętami. Prowadzi dyskusję zogniskowaną i poprzez odpowiednio ukierunkowane pytania wspiera uczestników w refleksji nad przeżyтыми doświadczeniami i wyciąganiu bardziej ogólnych wniosków na temat własnego funkcjonowania w różnych sytuacjach życiowych. Rozdaje arkusze ćwiczeń i tłumaczy polecenia, jeśli jest to konieczne. Roztacza opiekę logistyczną nad uczestnikami związaną z takimi aspektami szkolenia jak przejście na halę i z powrotem, zaplecze socjalne (łazienki itp.), bufet, aranżacja sali.

Przygotowanie końskich trenerów

Metoda Horse Assisted Education zakłada wykorzystanie naturalnych zachowań koni żyjących w stadzie. Dlatego warunkiem koniecznym zakwalifikowania konia do udziału w warsztacie jest to, by na co dzień przebywał co najmniej kilka godzin na padoku w stadzie innych koni, co pozwala wykształcić zachowania społeczne charakterystyczne dla tego gatunku.

Przed udziałem w warsztacie obowiązkiem trenera jest **zweryfikowanie zwierząt pod względem kondycji fizycznej i psychicznej**. Osoba odpowiedzialna za konie na szkoleniu ma obowiązek przygotować konie na kontakt ze wszystkimi rekwizytami użytymi w szkoleniu i wykluczyć elementy budzące strach lub niepewność. Konie nie są odczulane ani warunkowane na przedmioty używane na szkoleniu, ale muszą je wcześniej zobaczyć i poznać. Przygotowanie koni trwa kilka dni w odstępach czasu 2-3 dni. Praca z koniem przygotowywanym do warsztatów nie przekracza 30 minut dziennie i jest oparta na zabawie i ćwiczeniach relaksujących zwierzę. Przy oswojaniu koni z rekwizytami i sytuacjami szkoleniowymi wykorzystywane są metody naturalnej pracy z końmi opartej na wiedzy trenera o instynktach stadnych i psychologii konia. Konie muszą być również przyzwyczajane do pracy z większą liczbą osób. Dzięki temu nie będą czuć lęku i dyskomfortu, kiedy dotknie je kilka osób w tym samym czasie lub znajdują się w większej grupie ludzi na ogrodzonym placu. Konie nie powinny przejawiać zachowań agresywnych ani paniki w sytuacjach, gdy człowiek: opiera się o konia, podchodzi z każdej strony, obchodzi konia dookoła, przechodzi pod szyją konia, dotyka zadu, szeleści, macha ręką.

Dopuszczalne zachowanie konia, jeśli nie ma ochoty na interakcję, to:

- odsunięcie się, odejście w innym kierunku.

Konie, które wykazują zachowania nadpobudliwe lub obronne są wykluczane z możliwości brania udziału w warsztacie.

Konie pracujące na warsztatach

- przebywają na co dzień w stadzie,
- mają zaufanie do ludzi,
- nie miały wcześniejszych traumatycznych doświadczeń z człowiekiem,
- wykluczamy ogiery!,
- mają stałą i zrównoważoną opiekę codzienną,
- przebywają w komfortowych warunkach (stajnia, pastwiska),
- konie w czasie warsztatów są zawsze na swoim terenie – nigdy nie wozimy koni na warsztaty.

W dniu warsztatów wykluczamy dające się przewidzieć zdarzenia zaburzające codzienność koni – kowal, szczepienia, zawody, pokazy, wyjazdy i przyjazdy koni, krycia, itp.

W warsztacie 6-10-osobowym uczestniczą 3-4 konie.

Jeżeli danego dnia konie wybrane do szkolenia zachowują się nerwowo, są z jakiegokolwiek powodu nadpobudliwe, wykazują nadmiar energii – nie są dopuszczone do szkolenia. Dodatkowo organizator warsztatu powinien dla uczestników wykupić na dzień warsztatu ubezpieczenie NNW z 3 stopniem ryzyka. Wprawdzie uczestnicy nie wsiadają na konie, a te są testowane przed warsztatem, spokojne i zrównoważone, jednakże to tylko zwierzęta.

Baza szkoleniowa

Miejsce szkolenia

Do przeprowadzenia warsztatu Horse Assisted Education potrzebna jest niewielka sala oraz miejsce do ćwiczeń z końmi. Specyficzny charakter warsztatów Horse Assisted Education sprawia, że na czas warsztatu najlepiej jest wynająć cały mały ośrodek albo wydzieloną część jego infrastruktury, tak by podczas ćwiczeń oraz zajęć na sali zapewnić uczestnikom intymność konieczną do stworzenia przyjaznej i bezpiecznej atmosfery. Niedopuszczalne jest wykonywanie ćwiczeń na otwartej przestrzeni w czasie, gdy obok odbywają się zajęcia jazdy konnej, niepożądana jest też jakakolwiek widownia podczas ćwiczeń. Stajnie zazwyczaj znajdują się poza dużymi ośrodkami miejskimi lub miejscowościami oraz na ich obrzeżach, dlatego – zwłaszcza w miejscach, gdzie nie ma dobrych połączeń komunikacyjnych – zalecamy zapewnienie uczestnikom transportu. Jest to jedna z tych małych rzeczy, która może zdecydować o tym, czy dotrą na nasze szkolenie, czy też wypadną w trakcie realizacji procesu diagnostycznego.

Plac zewnętrzny lub hala

Plac zewnętrzny minimum 20 x 20 m z możliwością wyгородzenia (najlepiej stałego) picadero – kwadratowego placu 10,75 m x 10,75 m, w którym konie poruszają się po kwadracie o boku 10 m. Wymiary picadero powodują, że człowiek znajduje się w strefie intymnej konia. Jeśli pracujemy na hali, dobrze jest ustawić ławki dla uczestników w wygrodzonym kącie. W trakcie warsztatów należy ograniczyć lub wykluczyć użytkowanie hali, placu, sali przez innych niż uczestnicy warsztatów użytkowników stajni czy ośrodka.

Sala szkoleniowa i zaplecze noclegowe

Sala szkoleniowa około 30 m², krzesła, flipchart, telewizor lub projektor z możliwością podłączenia kamery. Ponieważ warsztat trwa przez 2 dni koło 8 godzin, warto zamówić dla uczestników jeden ciepły posiłek dziennie oraz chociaż mały serwis kawowy (kawa, herbata, sok, woda, ciastka lub zdrowiej: cięte warzywa i orzechy). Prócz wymiaru praktycznego decyzja ta ma również aspekt motywacyjny – dla osób, które mają zmienną motywację oraz tendencję do szukania szybkich i konkretnych gratyfikacji obietnica darmowego obiadu może być przynajmniej na początku ważną kartą przetargową, która w ogóle pomoże im dotrzeć na szkolenie. Pożądana możliwość noclegów dla grupy 10-12 osób na miejscu lub w bezpośrednim pobliżu, ale zależy to od możliwości finansowych, a także bazy, jaką posiada stajnia, nie jest to element konieczny. W przypadku naszego modelu zdecydowaliśmy się na zorganizowany dowóz uczestników każdego dnia szkolenia.

Rekwizyty do pracy na hali i w sali

Podstawowe rekwizyty do ćwiczeń: kantary (najlepiej w 4 różnych kolorach, co pomaga uczestnikom rozróżniać konie), uwiąz, pacholki, piłki, obręcze, drągi, stojaki, płachta, 2-3

flagi, duże kolorowe elementy, kolorowe pianki z łącznikami, taśma do wygradzenia picadero, szeroka taśma klejąca, opaski na oczy dla uczestników do ćwiczenia. Materiały drukowane dla uczestników, arkusze ćwiczeń, czysty papier, długopisy, flamastry do pisania na flipcharcie. Uczestnik po szkoleniu otrzymuje pamiątkowy film ze skrótem nagranych ćwiczeń z końmi, Jest to materiał, do którego może wracać wspomnieniami i motywować się w dalszej pracy nad swoimi celami.

Dodatkowe rzeczy dla uczestników

Zwłaszcza w przypadku grup ze środowisk defaworyzowanych o labilnej motywacji warto zastanowić się nad dodatkowymi motywatorami, czyli gadżetami, które mogą otrzymać osoby pozostające w cyklu diagnostycznym. W projekcie OPEN TO WORK postawiliśmy na budowanie poczucia przynależności uczestników do grupy wyjątkowej, grupy testującej innowacyjne rozwiązania. Wszystkie osoby uczestniczące w szkoleniu Open by Horses przez dwa dni otrzymały pamiątkowe **koszulki z napisami**.

Przygotowanie trenerów-facylitatorów

Szkolenie w asyście koni oparte na koncepcie Horse Assisted Education musi być prowadzone zawsze przez dwóch trenerów. Przynajmniej jeden trener prowadzący warsztaty musi mieć minimum 10-letnie doświadczenie w pracy z końmi, które jest udokumentowane. Podstawą do weryfikacji doświadczenia trenera w tym zakresie jest przynajmniej **jeden dokument poświadczający o jego wiedzy na temat koni, taki jak:**

- ukończony kurs instruktora rekreacji, sportu bądź hipoterapii,
- 3, 2 lub 1 klasa sportowa,
- udokumentowane osiągnięcia w dyscyplinach ujeżdżenie, skoki, powożenie, wkkw, wyścigi lub western,
- dokument z Polskiego Związku Jeździeckiego, Okręgowego Związku Jeździeckiego lub Związku Hodowców Koni, poświadczający pracę przy koniach w innym zakresie niż wyżej wymienione.

Zarówno jeden i drugi trener prowadzący szkolenie musi mieć dokument poświadczający kompetencje w realizacji i przygotowaniu szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, jak również licencję trenera Open by Horses lub równoważne doświadczenie, które pozwoli mu na zaplanowanie i przeprowadzenie warsztatu na odpowiednim poziomie.

Trenerzy prowadzący warsztaty Open by Horses muszą mieć **doświadczenie i przygotowanie merytoryczne w zakresie:**

- przygotowania i opracowania warsztatów diagnostycznych,
- prowadzenia szkolenia w oparciu o Cykl Kolba,
- prowadzenia szkolenia w oparciu o model dyskusji zogniskowanej,
- znajomości dynamiki grupowej i prowadzenie procesu grupowego,
- prowadzenia szkolenia zgodnie z etyką trenera i zasad facylitacji,
- umiejętność zbierania informacji o potrzebach uczestników.

Trenerzy przed szkoleniem dzielą się zadaniami, zarówno jeśli chodzi o przygotowania do szkolenia, jak również działania w trakcie. Nie ma konieczności, aby obydwaj trenerzy byli „koniarzami”, niemniej znacząco ułatwia to prowadzenie procesu. Warto wcześniej ustalić, jakie cele mają realizować poszczególne ćwiczenia, jakie umiejętności i wiedzę powinni mieć po warsztacie uczestnicy i do wniosków, w jakim obszarze chcemy ich doprowadzić.

Scenariusz warsztatu Open by Horses

Wszelkie wskazówki dotyczące realizacji warsztatu znajdują się w skrypcie trenera, który każdorazowo przygotowujący jest na warsztat, szyty na miarę dla danej grupy uczestników. Pomaga też przygotować dokładny i osadzony w czasie i celach harmonogram działania.

Warsztaty prowadzi 2 trenerów. Szkolenie realizowane jest w ośrodku jeździeckim, który został sprawdzony przez trenerów pod kątem bezpieczeństwa, odpowiedniej infrastruktury i traktowania zwierząt. Przed warsztatem z dużym wyprzedzeniem należy wyselekcjonować i przygotować do udziału w warsztatach Open by Horses 3-5 konie.

Standardowy warsztat trwa jeden lub dwa dni po 8 godzin. Średnio w czasie jednego dnia planuje się od 3 do 5 ćwiczeń, na każde należy liczyć od 60 do 120 minut w zależności od stopnia jego złożoności. Omówienie zagadnień teoretycznych (komunikacja bez maski, strefa komfortu, pozycja przywództwa) może nastąpić w przerwie poprzedzającej ćwiczenie i powinno trwać od 15 do 30 minut. W przypadku ćwiczeń autodiagnostycznych nie należy omawiać teorii przed ćwiczeniem, gdyż to może zaburzyć przebieg ćwiczenia. Stwarzamy przestrzeń do doświadczenia i dajemy ramy teoretyczne do jego rozumienia. Ćwiczenia skonstruowane są tak, aby uczestnik miał okazję doświadczyć zarówno sukcesu, jak i porażki. Obszar sukcesu oznacza miejsca zasobów to co powinien wzmacniać, a porażki dają możliwość zdiagnozowania obszarów do pracy w sferze zachowań lub przekonań. Nie ma ćwiczeń dobrze lub źle wykonanych, im gorzej tym więcej można się nauczyć.

Podczas warsztatów Open by Horses kładziemy duży nacisk na powstrzymanie się od bodźcowania koni (np. dawanie smakołyków lub przemoc). Idealnie jest, jeśli koń po prostu „chce” współpracować, a jeśli nie chce, to jest temat do wyciągnięcia wniosków w dyskusji zogniskowanej.

Konie wybrane zostały w ramach tej metody ze względu na autentyczny kontakt z daną osobą i ich jasną komunikację. W tym kontekście inne popularne zwierzęta się nie sprawdzają (koty czy psy są zbyt udomowione i zbyt uwarunkowane na spełnianie życzeń człowieka). A konie mają hierarchię stadną, ich relacje mają równorzędne przełożenie na relacje społeczne człowieka.

Plan warsztatu z omówieniem

- Powitanie.
- **Kontrakt grupowy** dotyczący zasad panujących na warsztacie (np. wyłączamy telefony; jeden mówi, reszta słucha; staramy się być tu i teraz; powstrzymujemy się od ocen, a mówimy o swoich przeżyciach i obserwowalnych faktach czy zachowaniach).
- **Wyjaśnienie idei** warsztatów Open by Horses (patrz wyżej).

- Informacja dla uczestników, jakie cele wyznaczyli na warsztatach trenerzy.
- Uczestnicy podają własne cele, z jakimi przyszli na warsztatach.

Przykładowo:

1. Chcę się mniej denerwować, gdy idę na rozmowę o pracę.
2. Chciałabym znaleźć pracę, która mnie cieszy.
3. Chcę umieć robić tak, żeby oni mnie słuchali.
4. Chciałbym umieć realizować to, co sobie założę.

- Wybrany **model teoretyczny**

- **Ćwiczenie**

Ćwiczenia są wykonywane na hali lub na placu. Mogą być realizowane indywidualnie, w tandemach, większych zespołach lub wręcz w całej grupie. Ważne jest to, że gdy jedna osoba lub zespół wykonuje swoje ćwiczenie, reszta grupy uważnie się przygląda. Dodatkową wartością warsztatu Open by Horses jest to, że każdy uczestnik otrzymuje informację zwrotną nt. swojego wykonania ćwiczenia. Wartość wnosi to nie tylko do doświadczenia osoby, która w danym momencie pracuje. Pozostałe osoby, obserwując wykonanie zadania, znacznie lepiej niż ćwiczący dostrzegają wszelkie niespójności, obserwując bacznie interakcję między człowiekiem/ludźmi a koniem.

To, o czym trzeba pamiętać, to przekazanie uczestnikom instrukcji o tym, jak właściwie podawać informację zwrotną. Mówimy im np.:

Pamiętajcie, że po tym ćwiczeniu zwracamy się bezpośrednio do osoby ćwiczącej w pierwszej osobie i po imieniu, i mówimy tylko o zachowaniach, które widzieliśmy. Wystrzegamy się wszelkich naszych wniosków i interpretacji.

Po tym przejściu powiedzcie X, co Wam się najbardziej podobało w jego/jej wykonaniu tego zadania.

- **Omówienie na sali** (dyskusja zogniskowana)

1. Zebranie refleksji o wykonanym ćwiczeniu od uczestników.
2. Wyłonienie obszarów komunikacji, które dobrze działają i należy je wzmocnić, oraz tych, które nie działają i uczestnik chciałby je zmodyfikować..
3. Pytania w dyskusji zogniskowanej ukierunkowane na cel danego ćwiczenia.
4. Transfer doświadczeń z ćwiczenia do życia zawodowego i osobistego w tym konkretne postanowienia poszczególnych uczestników, „plan na przyszłość” w wąskim zakresie, którego dotyczy dane ćwiczenie.
5. Każdy uczestnik zapisuje swoje wnioski z tego ćwiczenia, rodzaj swojej „autodiagnozy” do dalszej pracy podczas sesji doradztwa z etapu 3.

- Poszczególne ćwiczenia przeplatane są krótkimi przerwami oraz omówieniem teorii.

- Po omówieniu tematu teoretycznego można przeprowadzić burzę mózgów mającą na celu zrozumienie i przyswojenie materiału teoretycznego oraz zakotwiczenie go w rzeczywistości każdego uczestnika.
- **Podsumowanie warsztatu**, wnioskami powrót do indywidualnych celów uczestników i refleksja nad ich realizacją, zamknięcie warsztatu. Elementem podsumowania jest również zebranie dotychczasowych wniosków autodiagnostycznych, przyjrzenie się, które obszary zostały już na tyle przepracowane w trakcie warsztatów, a które warto poruszyć w kolejnej fazie z diagnostami.

Skrypt trenera

Skrypt trenera Open by Horses: Pakiet Diagnosty strona nr 40

Materiały dla uczestników warsztatu Open by Horses

Materiały dla uczestników składają się z 2 elementów:

- **materiały dla uczestnika warsztatu Open by Horses,**
- **instrukcji do poszczególnych ćwiczeń.**

Skrypt szkoleniowy rozdawany jest wszystkim na początku szkolenia. Założenia jest uzupełnieniem materiału realizowanego i przekazywanego przez trenera w trakcie pracy na sali. W przyszłości ma również pomagać w rekapituacji tego, o czym była mowa podczas szkolenia. Znaczenie ma nie tylko treść skryptu szkoleniowego, ale również jego struktura i forma. Wszystko to razem ma wspierać proces uczenia się poprzez doświadczenie i szybkiej integracji nowych informacji z dotychczasową wiedzą uczestnika.

Materiały dla uczestnika warsztatu Open by Horses

- zawiera krótkie opisy modeli teoretycznych, które wykorzystywane są podczas szkolenia, ich treść zależy od tematyki szkolenia i jest indywidualnie dobierana, poprawiana i uzupełniania przez trenerów prowadzących,
- zawiera krótką informację o idei warsztatów w asyście koni, informacje dotyczące bezpiecznej pracy w towarzystwie zwierząt, a także streszczenie kontraktu z grupą,
- może zawierać dodatkowe materiały inspiracyjne, jak np. cytaty znanych ludzi, metaforyczne opowieści lub krótkie powiastki.

Instrukcje do ćwiczeń

- zawierają opis tego, co uczestnik ma wykonać,
- informują go o rekwizytach z jakich może/musi skorzystać,
- przedstawia warunki brzegowe realizacji zadania, np. czas trwania ćwiczenia, zachowania niedopuszczalne (np. agresja wobec konia) i czynności, które kończą zadanie (np. napięcie linki podczas prowadzenia konia).

Należy pamiętać, że w warsztatach Open by Horses nie ma jednego dobrego czy uniwersalnego ćwiczenia. Każda wykonana z koniem czynności i zadanie może być elementem dalszej dyskusji i refleksji nad sobą. Praca z koniem daje cenne informacje na temat tego, jak zwierzę reaguje na uczestnika, reakcję czytelną zarówno dla trenera, jak i dla grupy, a bardzo często również dla samego uczestnika wykonującego zadanie. Dopiero właściwe omówienie działania przynosi wartość diagnostyczną i wnosi nową wiedzę do doświadczenia osoby biorącej udział w warsztacie. Nie ma dobrze, czy źle wykonanych ćwiczeń. Jeśli uczestnikowi ćwiczenie „nie wyjdzie”, nie uda mu się wykonać go zgodnie z instrukcją, jest to podstawa dalszego wyciągania wniosków.

Materiały przykładowe

Materiały dla uczestników warsztatów: Pakiet Diagnostyki strona nr 61

Warsztaty Open by Horses: Z dziennika realizatora innowacji OPEN TO WORK

Optymalna liczba uczestników na warsztacie Open by Horses dla młodych dorosłych to 6-8 osób. Mniejsza grupa umożliwi głębszą pracę nad indywidualną diagnozą. Dzięki temu każdy uczestnik otrzymuje odpowiednią ilość czasu i przestrzeni do ćwiczeń, a także na wypowiedzenie swoich myśli, uczuć i sądów w związku z wykonywaną pracą.

W toku prac warsztatowych zauważyliśmy, że ważniejsze od zrealizowania wszystkich ćwiczeń jest dogłębne przeanalizowanie wykonywanych zadań i dobrze przeprowadzona dyskusja zogniskowana. W zależności od ukierunkowania dyskusji i odpowiednio zadanych pytań właściwie każda wymiana może pokazywać młodym, że eksperymenty z końmi pokazują im jakąś prawdę o nich samych i że zaobserwowane wzorce i tendencje mogą ujawniać się w ich codziennym życiu prywatnym i zawodowym.

Choć specyfika grup, a co za tym ich możliwości i gotowość do pracy może być różna, po testowaniu rekomendujemy, aby w miarę możliwości ograniczyć ćwiczenia, które wymagają wcielania się w role, a dać pierwszeństwo tym, które bazują na realnych doświadczeniach „tu i teraz”. Role wymagające aktorstwa czy wczuwania się dla mniej wprawnych czy bardziej lękowych uczestników są zaproszeniem do strojenia sobie żartów i śmiechu, ćwiczenia grupowe nie sprzyjają koncentracji tego typu zadaniach i mogą zostać odebrane przez uczestników jako trudne, nudne lub niewiele wnoszące.

To, co mogłoby ułatwić dalszą pracę nad zebranymi na warsztacie informacjami na swój temat i przeżyтыми doświadczeniami, zwłaszcza w kontekście rynku pracy, to stworzenie przez każdego z uczestników krótkiego podsumowania na samo koniec warsztatu. Sugerowane i przykładowe zagadnienia to:

Komunikacja niewerbalna

- Czego dowiedziałem/dowiedziałam się o swojej mowie ciała?
- Czy jakiś z powyższych wątków chciałbym/chciałabym pogłębić?
- Czy jakiś wniosek (mój własny lub kolegi/koleżanki z grupy) dotyczący mowy ciała szczególnie zapadł mi w pamięć?
- Jak zdobytą wiedzę na swój temat mogę wykorzystać w swoim życiu codziennym?

Emocje / myśli / przekonania

- Jak moje emocje i myśli na temat mnie oraz otaczającej mnie rzeczywistości mogą mnie wspierać w w życiu prywatnym i zawodowym?

Radzenie sobie z nowymi sytuacja i ze zmianą

- Co jest moją mocną stroną w radzeniu sobie z nowymi sytuacjami/ze zmianą?
- Czy mogę zrobić coś inaczej, żeby ułatwić sobie ten proces?

Ja w roli pracownika / ja na rynku pracy

- Jaki mam obraz siebie jako pracownika po tym warsztacie?
- Na co powinienem zwrócić uwagę wybierając pracę czy pracodawcę?

Doświadczenia pokazujące, że istotne jest, aby w warsztacie wziął udział chociaż jeden diagnosta. Umożliwia mu to obserwowanie na bieżąco obserwowanie uczestników podczas zajęć, co znacząco ułatwia późniejszą sprofilowaną pracę na sesjach. Jeśli z jakichś powodów będzie to niemożliwe, warto zadbać chociażby o to, żeby diagności mieli za sobą doświadczenie warsztatowe Horse Assisted Education. To pozwoli im na lepsze zrozumienie dynamiki procesu, a dzięki temu kontynuację współpracy z uczestnikami na sesjach indywidualnych.



Diagnoza 3. etap: Sesje doradztwa

Idea sesji doradztwa

Po szkoleniu Open by Horses zaplanowaliśmy kontynuację konsultacji z psychologiem i doradcą zawodowym w postaci **4 godzin zegarowych sesji doradztwa**. Sesje te mogą odbywać się w tandemie diagnostów lub indywidualnie z poszczególnymi diagnostami, formuła dobierana będzie do potrzeb uczestników.

Spotkania indywidualne zostaną poprzedzone jednym spotkaniem podczas którego psycholog i doradca zawodowy zapoznają się z częścią materiału filmowego z warsztatu Open by Horses oraz będą mieli okazję spotkać się z trenerami i porozmawiać o ich obserwacjach. Bazą do dalszych rozmów będzie sprawozdanie trenerów Open by Horses przygotowane po warsztacie oraz osobiste „autodiagnozy” przygotowane przez każdego z uczestników i przekazane diagnostom przez trenerów Open by Horses. Dodatkowym narzędziem wspierającym prace diagnostów na tym etapie procesu może być przygotowany kwestionariusz przekonań ograniczających – wykorzystywany w przypadku trudności ze sformułowaniem adekwatnego celu zawodowego i planu jego realizacji.

Sesje doradztwa mają doprowadzić do przygotowania dla każdego **Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego (IPRZ)**.

Cele sesji doradztwa

Diagności spotkają się z adresatami, aby omówić osobiste doświadczenia ze szkolenia w odniesieniu do ich codziennego życia oraz pomóc w sformułowaniu wniosków, które będą pomocne dla ich rozwoju zawodowego. Są to spotkania kończące cały cykl przyjaznej diagnozy zawodowej. Ich celem głównym jest wypracowanie **Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego**, który będzie zawierał:

- jego profil zawodowo-psychologiczny: opis cech i predyspozycji zawodowych,
- krótko- i długoterminowe cele zawodowe,
- zestaw spersonalizowanych technik motywacyjnych, które mogą wesprzeć uczestnika w dalszej, już indywidualnej pracy nad sobą (jeśli czas pozwoli na ich zdefiniowanie),
- konkretny i osadzony w czasie plan działania rozpisany na poszczególne kroki,
- wybór rekomendowanych dla uczestnika zawodów wraz ze wskazaniem kursów doszkalających, które warto by było zrealizować,
- propozycje miejsc i kontakty do osób i organizacji, u których może uzyskać dodatkową pomoc już po zakończeniu fazy testowania.

Powyższy opis IPRZ obejmuje zakres maksimum. Ze względu na różny poziom wejściowy uczestników, ich różną gotowość i otwartość na głęboką pracę, poszczególne IPRZ mogą różnić się poziomem szczegółowości i rozplanowanych kroków. Co bardzo istotne, bez względu na swoją zawartość, IPRZ ma być sformułowany przez osobę diagnozowaną, jej językiem i ma być przede wszystkim zobowiązaniem dla niej samej, którego się podejmuje i za które bierze odpowiedzialność.

Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego

Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego: **Pakiet Diagnosty strona nr 93**

Przygotowanie sesji doradztwa

Jeśli sesje doradztwa prowadzić będą ci sami diagności, którzy realizowali wstępne konsultacje uczestnikami, podstawowe modele współpracy i ścieżki mają już utarte. Jeśli nie, zachęcamy do przeczytania sekcji **Przygotowanie do konsultacji z uczestnikiem (strona 28)**. To, co jest kluczowe na tym etapie pracy z młodymi osobami, to przede wszystkim towarzyszenie im w procesie definiowania ich celów i planu na bliższy i dalszy rozwój zawodowy. Należy tu zachować uważność, aby nie proponować im zbyt wiele i pozwolić na wypracowanie własnych rozwiązań. Istotne jest, aby końcowy dokument, czyli **Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego** był napisany ich językiem i był kontraktem, który młodzi są w stanie przyjąć i który będzie ich motywował do dalszego działania. W dużej mierze jest to ich własny kontrakt z samymi sobą. Diagności mają jedynie katalizować, wspierać i ukierunkowywać proces.

Ważne jest to, aby diagności poświęcili trochę czasu na samodzielne i zespołowe (w ramach 2-godzinnego spotkania z trenerami Open by Horses) przeanalizowanie indywidualnych procesów osób, które biorą udział w diagnozie poprzez zapoznanie się z ich wnioskami z warsztatów. Warsztat Open by Horses może być również źródłem odniesienia w poszukiwaniu przykładów sukcesu, dowodów na umiejętność eksperymentowania i testowania nowych zachowań, postaw i przekonań u wszystkich uczestników. Są to pozytywne doświadczenia korekcyjne, które wzmocnione i przypomniane stanowią znakomitą bazę i wsparcie rozmowy o przyszłości.

Scenariusz sesji doradztwa

W ramach sesji doradztwa zaplanowane są 4 spotkania diagnostyczne po 60 minut każde. Do dyspozycji każdego uczestnika jest zarówno doradca zawodowy, jak i psycholog. Diagności na podstawie zgromadzonych wcześniej informacji tj.:

- wywiadu wstępnego i Opis Predyspozycji Zawodowych wykonanych podczas konsultacji, wstępnej z uczestnikiem,
- wywiadów z osobą bliską,
- sprawozdań i rozmowy z trenerami Open by Horses, wnioski uczestników z warsztatów oraz ewentualnie fragmentów filmów z wykonaniem ćwiczeń na warsztacie każdego uczestnika,
- wykonanego w trakcie sesji doradztwa **Kwestionariusza Przekonań Ograniczających KPO**.

podejmują decyzje nt. dalszego sposobu pracy, czyli zarówno tematów szczegółowych sesji, jak i decyzji, ile czasu przeznaczane jest na spotkanie z każdym z diagnostów. Z uwagi na charakter wsparcia i postawione cele, czyli wsparcie młodych ludzi w obszarze rozwoju zawodowego, rekomendujemy, żeby odbyło się co najmniej jedno spotkanie z psychologiem, ale żeby nacisk

na rozmowach położyć głównie na przekonania, emocje, myśli, cele i działania związane z wchodzeniem i radzeniem sobie na rynku pracy oraz wyborem satysfakcjonującego zawodu. Rozłożenie sesji w czasie również można dopasować do potrzeb i możliwości badanego (np. 2 x 2h, 4 x 1h, 2 razy w tygodniu, raz w tygodniu, itd.). Praca może również dalej odbywać się w formule tandemowej.

Kwestionariusz Przekonań Ograniczających, dodatkowe narzędzie przygotowane w ramach OPEN TO WORK dla diagnostów, ma pomóc w szybkim wychwyceniu przekonań utrudniających młodemu osobom w odnalezieniu się na rynku pracy przy wypełnianiu Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego (na etapie weryfikacji wybranego celu zawodowego i planu realizacji).

Wypełnienie kwestionariusza powinno zająć młodemu człowiekowi nie więcej niż 20 minut. Jest napisany prostym językiem; ma służyć do oceny jakościowej (nie ilościowej) – chodzi o identyfikację określonych przekonań, które warto omówić w kontakcie z uczestnikiem.

Sugerowane obszary, których mają dotyczyć przekonania:

- samoocena,
- poczucie własnej skuteczności/sprawczości,
- umiejętność korzystania ze wsparcia społecznego/dostępność wsparcia społecznego,
- poczucie kompetencji,
- realistyczne vs. nierealistyczne oczekiwania.

W miarę możliwości warto, aby pracę z osobą diagnozowaną podjęły te same osoby, które realizowały pierwsze spotkanie konsultacyjne. Daje to możliwość korzystania z szerszego oglądu, a także bazowania na już zbudowanej relacji.

Kwestionariusz Przekonań Ograniczających

Kwestionariusz Przekonań Ograniczających: Pakiet Diagnosty strona nr 79

Struktura spotkania

- Powitanie.
- Przypomnienie, na jakim etapie pracy jesteście, co się już wydarzyło.
- Zdefiniowanie konkretnych obszarów do pracy oraz czasu i sekwencji pracy nad nimi.
- Podsumowanie i podziękowanie za udział w spotkaniu.

Obszary do rozpatrzenia

- Profil zawodowo-psychologiczny uczestnika diagnozy: opis cech i predyspozycji zawodowych.
- Krótko- i długoterminowe cele zawodowe.

- Zestaw spersonalizowanych technik motywacyjnych, które mogą wesprzeć uczestnika w dalszej, już indywidualnej pracy nad sobą.
- Konkretny i osadzony w czasie plan działania rozpisany na poszczególne kroki.
- Wybór rekomendowanych dla uczestnika zawodów wraz ze wskazaniem kursów doszkalających, które warto by było zrealizować.
- Propozycje miejsc i kontakty do osób i organizacji, u których może uzyskać dodatkową pomoc już po zakończeniu fazy testowania.

Pytania do uczestnika

- Co dało Ci uczestnictwo w dotychczasowych zajęciach w ramach projektu?
- Jakie sobie stawiasz bliższe i dalsze cele?
- Zastanówmy się, jak możesz osiągnąć swoje cele i jak rozłożyć je na mniejsze kroki.
- Dlaczego ten cel jest dla Ciebie ważny? Co Ci da jego osiągnięcie?
- Jakie są możliwe przeszkody w realizacji Twojego celu? Jak je pokonasz?
- Jak możesz budować w sobie trwałą motywację do osiągania tych celów, a także późniejszych?

Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego - przykład

Przykładowy IPRZ: Pakiet Diagnostyki strona nr 100

Sesje doradztwa:

Z dziennika realizatora innowacji OPEN TO WORK

W praktyce testowania został wypracowany model 3-4 konsultacji po warsztatach z końmi.

Ważne że była jedna i ta sama osoba na wszystkich etapach projektu; nawiązanie relacji jest niezwykle ważne, dlatego rekomendujemy, aby w trakcie trwania warsztatu obecny był przynajmniej jeden z diagnostów z tandemu. Pozwala mu to również odwoływać się do żywych dla uczestników sytuacji i doświadczeń, których sam był świadkiem.

Stały kontakt sms-owy z uczestnikami/uczestniczkami pozwalał na utrzymanie wysokiej motywacji, a także informowanie na bieżąco o dalszych krokach.

Bardzo istotne jest także ciągłe urealnianie wizji pracy uczestnika poprzez właściwie ukierunkowujące go pytania – ile się zarabia w takiej pracy, czy znasz kogoś, kto w ten sposób pracuje, kto może Ci pomóc zdobyć takie informacje lub skontaktować z odpowiednimi osobami? oraz zachęcanie do praktycznego kontaktu z rynkiem pracy – praca na wakacje, praktyki w zawodzie nawet jeśli nie jest to jeszcze wymagane na danym etapie edukacji, itp.

I sesja

Omówienie wrażeń i wniosków z warsztatów z końmi, możliwe „na gorąco”, najlepiej w pierwszym tygodniu po warsztatach.

Pytanie otwarte: „jak się czułaś/czuleś na warsztatach”, „co było dla Ciebie ważne?”, „czego się o sobie dowiedziałaś/dowiedziałeś?”, „czy było coś, co Cię zaskoczyło?”, „co było dla Ciebie łatwe?”, „z czym miałaś/miałeś trudność?”, „jakie przekonania ograniczające odkryłaś/odkryłeś w sobie, którymi chcesz i możesz się z nami podzielić?” (tu sprawdzamy, na ile te przekonania mają potwierdzenie w rzeczywistości i na ile można je zmodyfikować w kierunku przekonań wspierających), „jakie przekonania wspierające zidentyfikowałaś/zidentyfikowałeś u siebie?”; zebranie świeżych wrażeń i przeżyć z warsztatów i sprawdzenie, w jaki sposób uczestnicy je zapamiętali, to pierwszy cel tej konsultacji; drugim celem jest wprowadzenie formularza Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego i zachęcenie do wypełnienia go w domu, z informacją, że będziemy do niego wracać i szczegółowo omówimy na kolejnym spotkaniu.

Uczestnicy otrzymywali wyłącznie ustne „instrukcje” odnośnie wypełnienia IPRZ, choć też dostali zapewnienie, że mogą dopytać, gdyby coś podczas wypełniania okazało się niejasne. Diagności byli w kontakcie sms-owym z uczestnikami, była to przystępna dla obu stron forma kontaktu.

Uczestnicy przy wprowadzaniu formularzy IPRZ **byli informowani, że:**

- jest to narzędzie, które ma służyć przede wszystkim **im samym**; mamy propozycję, jak do niego podejść, natomiast można wyjść poza te ramy i potraktować formularz swobodnie (robić notatki, rysunki, poprawiać wiele razy itp.);
- będziemy rozmawiać o tym, jak formularz został uzupełniony i co się w nim znalazło, natomiast nie **będziemy zaglądać we wszystkie zapisy**; pozostaniemy przy tym, co osoba sama będzie chciała z niego odczytać i o czym powiedzieć;
- formularz ma określoną strukturę i strony są ponumerowane, natomiast **można go wypełniać w dowolnej kolejności**, zacząć od tego, od czego zacząć będzie najłatwiej; przy czym rekomendujemy, by zacząć od części „o mnie” (mocne i słabe strony wg mnie i wg innych ludzi), potem wpisać „zasoby” na pierwszej stronie; następnie wypełnić przynajmniej jedną stronę dot. celów (cele w różnych horyzontach czasowych) – cele te mogą się ze sobą łączyć logicznie, ale nie muszą; warto zacząć od tego, od którego zacząć jest najłatwiej; na końcu zdecydować, który cel jest na ten moment najważniejszy i na którym osoba chce się najbardziej skupić; strona 6/7 ma być podsumowaniem, jeśli w poszczególnych celach pojawi się wiele propozycji rekomendujemy wybrać sobie nie więcej niż 3 pozycje do każdego horyzontu czasowego i rozplanować działania w czasie;
- **strona 7 „Inspiracje dla mnie” jest wypełniana przez diagnostów** i uczestnicy otrzymają ją na koniec projektu

Co warto podkreślić uczestnicy poradzili sobie z samodzielnym wypełnieniem formularza. Natomiast wydaje się, że korzystnie byłoby, gdyby dostali instrukcję wypełniania na

piśmie; najwięcej trudności sprawiło pole „Moje Zasoby” – było mało intuicyjne, dopiero podpowiedź w postaci przykładowych cech pozwoliło na lepsze zrozumienie sensu tej pozycji; większość uczestników zostawiała to pole puste.

II sesja

Omówienie z uczestnikami wypełnionych IPRZ-ów oraz informacja o wynikach kwestionariusza predyspozycji zawodowych e-Zamek; użycie KPO w razie potrzeby (użyto przy 3 osobach); sugestie odnośnie ew. modyfikacji zapisów w IPRZ tak, żeby cele były bardziej konkretne i jasne.

III sesja

Omówienie nagrań z warsztatów i dopracowanie wniosków nt. rozumienia swoich zachowań i reakcji; wręczenie „Inspiracji dla mnie” wraz ze spisaną informacją zwrotną na temat danego uczestnika.

Z racji ograniczenia czasowego konsultacji do omówienia zostały wybrane 3 ćwiczenia (a nie wszystkie, choć okazało się, że materiał video z warsztatów jest bardzo atrakcyjny do dalszej pracy z uczestnikami, można by było z dużym pożytkiem zorganizować więcej spotkań poświęconych jego analizie). Wybrane ćwiczenia to: „Kierować i być kierowanym”, „Nawiązanie kontaktu”, „Bliskość i dystans”.

Podczas II sesji po warsztatach uczestnicy byli pytani, czy zgadzają się na wspólne oglądanie nagrań z ćwiczeń z końmi i – jeśli tak – byli informowani, że temu zostanie poświęcone kolejne wspólne spotkanie. Każde z 3 ćwiczeń omawiane było osobno. Diagnostyci zastosowali zestawy pytań ukierunkowujących analizę jak poniżej.

„Kierować i być kierowanym”:

- Kto wg Ciebie był kierującym, a kto kierowanym w tym ćwiczeniu, a może to była współpraca? Po czym to poznajesz?
- Co robił koń? (jak się zachowywał?)
- Co Ty robiłaś/robiłeś? (w jaki sposób komunikowałaś/komunikowałeś się z koniem, jak reagowałaś/reagowałeś na poszczególnych etapach ćwiczenia?)
- Jakie uczucia Ci towarzyszyły w tym ćwiczeniu? Dlaczego takiego?
- Z czego jesteś dumna/dumny w tym ćwiczeniu? Co byś zmieniła/zmienił? Jak to sobie zapisałaś/zapisałeś w materiałach? (powrót do materiałów)
- Jak to wygląda w życiu w różnych sytuacjach – w której roli się lepiej czujesz – kierowanego, czy kierującego? Jak myślisz, dlaczego?

„Nawiązanie kontaktu”:

- Jak pamiętasz to ćwiczenie? Na czym ono polegało? (przed obejrzeniem materiału)
- Jak brzmi instrukcja do tego ćwiczenia (powrót do materiałów z warsztatów)
- Czy jest coś, na co nie zwróciłaś/nie zwróciłeś wcześniej uwagi w tej instrukcji?

- Jaki był cel, a jakie zadanie w tym ćwiczeniu?
- Jaki był Twój cel? Co Ty chciałaś/chciałeś zrobić?
- Z jakim nastawieniem wchodziłaś/wchodziłeś do tego ćwiczenia? Jak myślisz, jak Twoje nastawienie i czucia wpływały na realizację zadania?
- Czy pamiętasz, który to był koń? Jakie on wzbudzał w Tobie uczucia?
- Co było przyjemne/fajne w tym ćwiczeniu? Co było trudne?
- Co myślisz o sobie, kiedy patrzysz na to, jak wykonujesz to ćwiczenie? Co widać na Twojej twarzy? Co widać z postawy ciała? Co byś pomyślał(a) o osobie, która się tak zachowuje?
- Jak reagował koń na to, co robiłaś/robicieś?

„Bliskość i dystans”:

- Jak pamiętasz to ćwiczenie? O co w nim chodziło? Co Ty chciałaś/chciałeś zrobić w tym ćwiczeniu?
- Jak wygląda instrukcja do tego ćwiczenia? (powrót to materiałów z warsztatów)? Czy coś teraz zwróciło Twoją uwagę w tej instrukcji, czego wcześniej nie zauważyłaś/zauważyłeś?
- Jaki wg Ciebie był sens tego ćwiczenia?
- Co chciałaś zrobić z flagą? W jaki sposób chciałaś/chciałeś jej użyć? Skąd taki pomysł?
- W którym momencie była bliskość, a w którym dystans w tym ćwiczeniu?
- W jaki sposób tworzyłaś/tworzyłeś bliskość, a w jaki sposób dystans?
- Jak to jest w życiu – lepiej czujesz się w bliskości z ludźmi, czy w dystansie? Od czego do zależy? Do czego w życiu „przydaje się” bliskość, a do czego dystans?

Materiał video z warsztatów był atrakcyjnym materiałem do analizy dla wszystkich uczestników. Była to analiza ich własnego doświadczenia, które miało dla nich osobiste znaczenie i wzbudzało więcej pozytywnych, niż trudnych emocji. Dla osób nie mających na co dzień kontaktów z końmi, wnikliwa obserwacja swoich uczuć i zachowań podczas wykonywania ćwiczeń była bardzo ograniczona przez silne emocje, które wzbudzał sam kontakt z koniem – co zwykle budziło sporo lęku i niepewności. Analiza zapisu video z tego kontaktu, dokonana bardziej „na chłodno”, po pewnym czasie, pozwalała wydobyć znacznie więcej niuansów w obserwacji swoich zachowań i reakcji zwierzęcia.



Zakończenie

Słowo na koniec

Cały zaprezentowany powyżej model przyjaznej diagnozy zawodowej zmierza do udzielenia kompleksowego wsparcia młodemu człowiekowi w momencie przejścia od edukacji do zatrudnienia. Podstawowym celem zaproponowanej przez nas innowacji jest przygotowanie osoby diagnozowanej do świadomego wejścia na rynek pracy i urealnienie jego osobistych celów i planów zawodowych.

Pięć miesięcy cyklu diagnostycznego zakończyło się dla każdego uczestnika ułożeniem Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego, który zawierał: jego profil zawodowo-psychologiczny (opis cech i predyspozycji zawodowych, krótko- i długoterminowe cele zawodowe, inspiracje od diagnostów); konkretny i osadzony w czasie plan działania rozpisany na konkretne kroki; wybór rekomendowanych dla uczestnika zawodów wraz ze wskazaniem kursów doszkalających, które warto by było zrealizować; propozycje miejsc i kontakty do osób i organizacji, u których może uzyskać dodatkową pomoc już po zakończeniu fazy testowania. Pośrednio może to wpłynąć na obniżenie lęku przed kontaktami z innymi ludźmi i w myśleniu o rynku pracy. Wykorzystanie metody OPEN TO WORK uczy młodych ludzi, że karierę i edukację można i trzeba planować. Jest to proces, który wymaga zaangażowania i pogłębionej analizy.

Zebrane materiały diagnostyczne w formie podręcznika wraz ze scenariuszami ich użycia są pewną propozycją zmiany w poradnictwie zawodowym, którą mamy nadzieję zarazić inne podmioty pracujące z młodymi ludźmi, zwłaszcza ze środowisk defaworyzowanych. Wierzymy, że przyjęte przez nas założenia dają szansę na przełamanie negatywnego obrazu psychologa i doradcy zawodowego, a także stwarzają przestrzeń młodym ludziom do realnego zainteresowania się i zajęcia się swoim rozwojem zawodowym.

Spis tabel

Tabela 1. Profil kandydata do diagnozy z lotu ptaka	17
Tabela 2. Matryca rekrutacyjna do szkół.	17-18
Tabela 3. Dobra rekrutacja w pigułce.	19-20

Spis ilustracji

Rysunek 1. Model przyjaznej diagnozy zawodowej.	7
Rysunek 2. Plakat rekrutacyjny OPEN TO WORK	21
Rysunek 3. Zrzut ekranu notatki rekrutacyjnej na fanpejdżu.	24
Rysunek 4. Zrzut ekranu banera na portalu tupraga.waw.pl.	25
Rysunek 5. Zrzut ekranu ogłoszenia rekrutacyjnego z portalu 4freewaw.	25
Rysunek 6. Zrzut ekranu ogłoszenia rekrutacyjnego z portalu warszawa.naszemiasto.pl	26
Rysunek 7. Model Uczenia się Przez Doświadczenie tzw. cykl Kolba.	41
Rysunek 8. Model uczenia się na warsztacie Open by Horses.	42
Rysunek 9. Cele warsztatu Open by Horses.	43-45

Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.

Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakikolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. „francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy,” lub „koncepcja na podstawie Utworu Twórcy”).

Twórcy i Twórczynie:

Autorstwo innowacji – Stella Chwedoruk, Agata Koczowska

Zawartość merytoryczna podręcznika:

Stella Chwedoruk – diagnosta-psycholog metody OPEN TO WORK, koncepcja i dostosowanie Kwestionariusza Przekonań Ograniczających do potrzeb adresatów innowacji, autorstwo: scenariusze sesji diagnostycznych, sesji doradztwa, sesji z bliskimi osobami wspierającymi, Kwestionariusz obserwacji uczestnika, Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego

Izabela Wróblewska – diagnosta-doradca zawodowy metody OPEN TO WORK; autorka schematu Opisu Predyspozycji Zawodowych z wykorzystaniem materiałów do testu e-Zamek <http://www.e-zamek.pl> i adaptacji scenariusza Wywiadu Wstępnego na postawie Wywiadu Indywidualnego w materiałach do testu Quo Vadis <http://www.quovadis.swps.pl>

Katarzyna Growiec – autorka Kwestionariusza Przekonań Ograniczających

Dina Zawadzka, Ewa Hadała-Mikołajczuk – trenerki metody Open by Horses, autorstwo: Skrypt trenera, Skrypt szkoleniowy dla uczestników warsztatów w asyście koni

Teresa Worobiej – mentorka innowacji OPEN TO WORK, superwizorka

Bartłomiej Widawski, Ewa Ulrich-Zatęska – Zespół Asystentów Usamodzielniania w projekcie Wsparcie w Starcie, konsultanci metody rekrutacji i materiałów rekrutacyjnych w innowacji OPEN TO WORK; autorstwo: Scenariusz warsztatu rekrutacyjnego

Agata Koczowska – autorka treści materiałów rekrutacyjnych